

JOANNA JAKUBOWSKA

*Transpozycja dyrektyw Unii Europejskiej do prawa polskiego
w procesie ochrony życia i zdrowia pracowników*

Transposition of the European Union directives to the Polish law
in the process of life and health protection of employees

Dyrektywa jest aktem prawnym Unii Europejskiej regulującym przede wszystkim materię prawa pracy. Transpozycję dyrektyw zaprezentuję w oparciu o dyrektywę ramową 89/391/EWG. Zasluguje ona na szczególną uwagę, ponieważ jest jakby sercem systemu ochrony pracownika w miejscu pracy. Buduje nową politykę, określaną w literaturze jako „polityka od konfliktu do partycypacji w dziedzinie bezpieczeństwa pracy”. Polityka ta polegać ma na informacji, dialogu i współdziałaniu pracowników i pracodawców w zapewnieniu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia za pomocą stosowanych procedur i instrumentów, zgodnie z prawem krajowym i zwyczajami.¹ W dalszej części opracowania przedstawię dyrektywy poprzez wpływ tego aktu na prawo polskie, przede wszystkim w drodze implementacji, czyli w potocznym znaczeniu „wdrażania”.

SPECYFIKA DYREKTYWY JAKO AKTU UNIJNEGO PRAWA POLSKIEGO

Dyrektywa jest odpowiednim instrumentem transportowania do wewnętrznych systemów prawnych państw członkowskich aktów Unii Europejskiej. Jest to specyficzny akt prawny, którego odpowiednika nie znajdziemy w porządkach prawnych państw członkowskich. Jest aktem prawa pochodnego, także aktem

¹ T. Wyka, *Ochrona życia i zdrowia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 89.

legislacyjnym, ale nie wykonawczym, do którego wydania podstawę tworzą bezpośrednio przepisy TWE.² Dyrektywy nie są aktami powszechnie obowiązującymi, ale mogą pośrednio prowadzić do ustanowienia norm powszechnie obowiązujących, w przypadku gdy nakładają na wszystkie państwa członkowskie obowiązek wydania odpowiednich norm ustawowych. Natomiast są pośrednio źródłem prawa krajowego. W ten sposób obowiązki podmiotów prawa wewnętrznego wynikają z aktów prawa krajowego.³ Zgodnie z art. 249 TWE (dawny 189)⁴: „Dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków”. Moc prawnie wiążąca dyrektywy jest ograniczona pod względem podmiotowym, ponieważ wiąże tylko państwa członkowskie, oraz pod względem przedmiotowym, ponieważ wiąże państwa tylko w zakresie celów.⁵

Definicja dyrektywy po raz pierwszy pojawiła się w Traktacie ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą i pozostała w tej formie, pomimo prób zastąpienia dyrektywy przez inny instrument zwany *la loi communautaire* lub *framework*.⁶

Pozostawienie wyboru formy i metod wyraża zasadę subsydiarności. Oznacza to, że przez organy europejskie nie będą podejmowane decyzje w tych wszystkich kwestiach, w których lepszy skutek odniosą decyzje podjęte na niższym szczeblu lokalnym, bliższym obywatelowi. Decyzje na poziomie europejskim będą podejmowane tylko wtedy, gdy podjęcie ich jest konieczne do osiągnięcia rezultatu, jaki wykracza poza możliwości poszczególnych państw lub władz lokalnych i tylko wtedy zmierzać one będą do wprowadzenia koniecznych, a wynikających z wyraźnych zapisów traktatowych ujednolicień. Podejmowanie pozostałych decyzji będzie należeć do władz państw członkowskich, regionalnych lub lokalnych.

Inkorporacja dyrektywy do wewnętrznego porządku prawnego polegać ma na dostosowaniu jej postanowień do uregulowań obowiązujących w danym państwie. Nie jest więc wymagane dosłowne przepisywanie jej postanowień, ale dopuszczalna jest jej modyfikacja w zakresie wyraźnie wskazanym w samej dyrektywie, z tym, że modyfikacje te nie mogą naruszać jej postanowień. Niektóre jednak akty tego rodzaju zawierają rozwiązania o takiej dozie szczegółowości, iż nie pozostawiają w praktyce państwom jakiegokolwiek swobody.

² B. Kurcz, *Dyrektywy Wspólnoty Europejskiej i ich implementacja do prawa krajowego*, 2004, s. 33–34.

³ W. Jedlecka, *Dyrektywy Wspólnot Europejskich a prawo wewnętrzne*, Wrocław 2002, s. 21.

⁴ Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, *Traktat Ustanawiający Wspólnotę Europejską*, Warszawa 2005, s. 252.

⁵ A. Wróbel, *Wprowadzenie do prawa Wspólnot Europejskich*, 2004, s. 115.

⁶ J. Barcz, *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe*, Warszawa 2002, s. 203.

Najczęściej dyrektywy zawierają termin, do którego państwa są zobowiązane podjąć odpowiednie kroki w celu realizacji ich postanowień. Państwa członkowskie nie mają tutaj możliwości niezastosowania się do tego terminu ze względu na trudności wewnętrzne lub postanowienia ich własnych porządków prawnych, które są sprzeczne z dyrektywą.⁷ W przypadku gdy państwo członkowskie przeprowadzi inkorporację dyrektywy w sposób niewłaściwy lub wcale jej nie przeprowadzi, to osoby fizyczne lub prawne mogą wywodzić prawa z jej postanowień. Jest to możliwe od momentu wydania orzeczenia w sprawie *Van Gend & Loos* z 1963 r.⁸ Decydujące znaczenie ma skutek bezpośredni takiego postanowienia. Postanowienia dyrektywy uznaje się za bezpośrednio skuteczne, jeśli spełnione są dwa wymagania:

- upłynąć musi termin inkorporacji,
- jednostka musi powołać się na jej postanowienia w sprawie wniesionej przeciwko organom władzy.

Zgodnie z tezami zawartymi w sprawie *van Colson*⁹ wszystkie organy państwowe (w tym sądy) są zobowiązane do podjęcia wszelkich środków mających na celu zapewnienie pełnej skuteczności dyrektywy. W przypadku niewłaściwej implementacji sąd krajowy może ją wprowadzić do prawa wewnętrznego, zapobiegając tym samym wszczęciu postępowania z art. 169 Traktatu EWG.¹⁰

Niewłaściwie wprowadzona dyrektywa to przede wszystkim opóźnienie jej wprowadzenia. Brak transpozycji oznacza również uregulowanie stanów faktycznych w sposób odmienny, niż wynika to z treści dyrektywy. Przyjęcie regulacji krajowej sprzecznej z prawem wspólnotowym skutkuje zakazem stosowania prawa krajowego zgodnie z zasadą nadrzędności prawa wspólnotowego.

Bezprawne jest także częściowe wprowadzenie dyrektywy, które polega na tym, że państwa członkowskie starają się nie przyjmować zobowiązań niekorzystnych dla nich. Częściowe wprowadzenie utrudnia Komisji prowadzenie odpowiedniego postępowania. Ponadto jest to sprzeczne z polityką Rady Unii Europejskiej. Na jej forum przyjmowane są minimalne standardy, natomiast nieprzyjęcie przez państwo członkowskie jakiegoś elementu osłabia całą konstrukcję.

⁷ K. Lenaerts, P. Van Nuffel, *Podstawy prawa europejskiego*, 1998, s. 331–332.

⁸ Sprawa 26/62, Judgement of 05/02/1963. *Van Gend en Loos/ Administratie der Belastingen* (Rec. 1963, p. 3).

⁹ Sprawa 13/83.

¹⁰ Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, *Traktat*, Warszawa 2005, s. 73.

DYREKTYWA RAMOWA W SPRAWIE WPROWADZANIA ŚRODKÓW
SPRZYJAJĄCYCH POPRAWIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Najważniejszą dyrektywą w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony pracowników w środowisku pracy jest dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzania środków sprzyjających poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to podstawowy akt Unii Europejskiej w omawianej dziedzinie, dlatego nazywana jest dyrektywą ramową. Zawiera ona ogólne zasady zapobiegania ryzyku zawodowemu, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, eliminacji czynników wypadkowych i ryzyka, informowania, konsultacji oraz współuczestnictwa pracowników i ich przedstawicieli w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ogólne wskazania dotyczące wdrażania tych zasad.¹¹

Zgodnie z art. 2, dyrektywa ramowa obejmuje swoim zakresem wszystkie sektory działalności zarówno publicznej, jak i prywatnej z wyłączeniem sił zbrojnych, policji, służby obrony cywilnej. Szeroki zakres zastosowania dyrektywy wynika z definicji „pracownika” i „pracodawcy”. „Pracodawcą” jest zgodnie z art. 3 każda osoba zatrudniona przez pracodawcę z uwzględnieniem praktykantów i stażystów, z wyłączeniem służby domowej. Natomiast „pracodawca”, według artykułu 3b to każda osoba fizyczna lub prawna, która jest w związku z pracownikiem i odpowiada za zakład pracy lub przedsiębiorstwo. Kwestie odpowiedzialności pracodawcy przedstawia art. 5 pkt. 1 dyrektywy, posługując się ogólną klauzulą zobowiązującą pracodawcę do zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w każdym aspekcie związanym z pracą. Pracodawca posługuje się profilaktyką, polegającą na permanentnym dokonywaniu analizy ryzyka zawodowego. Taka metoda w Unii Europejskiej określana jest jako „zintegrowane bezpieczeństwo”.¹²

Pracodawca powinien podjąć niezbędne środki w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, należą do nich:

- zapobieganie ryzyku zawodowemu,
- informowanie,
- szkolenie,
- zapewnienie odpowiednich środków i organizacji.

Środki te powinny być stosowane elastycznie, to znaczy dostosowywane każdorazowo do zmieniających się okoliczności. Obowiązki pracodawcy reguluje art. 6 ust. 2 dyrektywy, który określa je jako ogólne zasady zapobiegania i wyróżnia:

- unikanie ryzyka,
- ocenę ryzyka, którego nie można uniknąć,

¹¹ „Przyjaciel przy Pracy” 2004, nr 5, s. 16.

¹² T. Wyka, *Ochrona życia i zdrowia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 91.

- zapobieganie ryzyku u źródła,
- dostosowywanie pracy do pojedynczego człowieka, szczególnie co do projektowania stanowisk pracy, wyboru wyposażenia roboczego oraz metod produkcyjnych i metod pracy, a zwłaszcza uwzględniających łagodzenie monotonii pracy oraz zmniejszenie natężenia pracy w wymuszonym tempie, a także zmniejszenie negatywnego wpływu tego typu pracy na zdrowie pracownika,
- stosowanie nowych rozwiązań technicznych,
- zastępowanie środków niebezpiecznych bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi,
- prowadzenie spójnej i całościowej polityki zapobiegawczej, obejmującej technikę, organizację pracy, stosunki społeczne i wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy,
- nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej,
- właściwe instruowanie pracowników.

Ważnym zagadnieniem dyrektywy ramowej jest kwestia konsultacji. Z punktu widzenia tej kwestii w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracownik przekształca się we współpartnera. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za informowanie pracowników i ich przedstawicieli o zagrożeniach bezpieczeństwa zdrowia i podjętych środkach ochronnych i zapobiegawczych zarówno w odniesieniu do zakładu, jak i każdego stanowiska i rodzaju pracy. Konsultacje pracowników lub ich przedstawicieli z pracodawcą obejmują sprawy:

- podejmowania środków, które mogą w istotny sposób wpłynąć na bezpieczeństwo i zdrowie,
- wyznaczenia pracowników do prowadzenia działalności związanej z bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia oraz do udzielania pierwszej pomocy, gaszenia pożaru, ewakuacji pracowników,
- zatrudniania kompetentnych służb spoza zakładu pracy,
- informacji dotyczących oceny ryzyka, zagrożeń bezpieczeństwa oraz środków ochronnych i zapobiegawczych stosowanych zarówno w odniesieniu do całego zakładu pracy, jak też każdego stanowiska,
- planowanie i organizację szkolenia.¹³

Dużą wagę przywiązuje się w dyrektywie ramowej do ryzyka zawodowego. Prawidłowa jego ocena powinna zapewnić zwiększenie poziomu ochrony bezpieczeństwa pracowników. Przy wdrażaniu dyrektywy ramowej w odniesieniu do oceny ryzyka powinno się poprawić następujące zagadnienia:

- schematycznych procedur skupiających się na oczywistym ryzyku podczas gdy ryzyko z późniejszym efektem (jak psychologiczne czy psychiczno-socjalne czynniki), jak i bardziej niewidoczne ryzyko wywołane przez substancje chemiczne są zaniedbane,

¹³ M. Matey-Tyrowicz, *Prawo pracy*, Warszawa 1998, s. 301–302.

- w rezultacie nie ma ogólnego lub zintegrowanego podejścia do ryzyka i pomiary są przeprowadzane w izolacji,
- ocena ryzyka jest postrzegana jako pojedynczy obowiązek i następuje brak kontynuacji,
- efektywność podejmowanych środków nie jest wystarczająco monitorowana przez pracodawców.¹⁴

Generalnie prawidłowa ocena ryzyka zapewnia zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i zdrowia pracowników i integrację z całością działalności zakładu na wszystkich szczeblach zarządzania.

Na podstawie art. 16 dyrektywy ramowej wydano szereg dyrektyw szczegółowych, takich jak na przykład:

- dyrektywa Rady nr 89/654 z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa),
- dyrektywa Rady nr 89/655 z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny użytkowania w pracy sprzętu przez pracowników (druga dyrektywa szczegółowa),
- dyrektywa Rady nr 89/655 z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny użytkowania w pracy przez pracowników profesjonalnego sprzętu ochronnego (trzecia dyrektywa szczegółowa),
- dyrektywa Rady nr 90/269 z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań zdrowia i bezpieczeństwa, i higieny ręcznej obsługi ładunków, zagrożonej szczególnie urazem kręgosłupa (czwarta dyrektywa szczegółowa).

Cechą wspólną wszystkich dyrektyw szczegółowych jest to, że zostały wydane w celu poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia ze względu na różne kryteria, takie jak:

- * rodzaj działalności zakładu pracy – zakłady wydobywcze, wiertnicze, statki rybackie,
- * podmiot podlegający ochronie – kobiety karmiące piersią,
- * czynniki stanowiące szczególne zagrożenie – monitory ekranowe, czynniki rakotwórcze, podnoszenie ciężarów, czynniki biologiczne.

Wyżej wymienione dyrektywy znajdują się w Białej Księdze Komisji Europejskiej w sprawie przygotowania krajów stowarzyszonych do integracji z Jednolitym Rynkiem Unii Europejskiej.¹⁵

¹⁴ <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11149.htm>

¹⁵ M. Matey-Tyrowicz, *Prawo pracy*, Warszawa 1998, s. 296–298.

DYREKTYWA RAMOWA W SPRAWIE WPROWADZANIA ŚRODKÓW
SPRZYJAJĄCYCH POPRAWIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY
W PORZĄDKU PRAWNYM W POLSCE

Dyrektywy regulują przede wszystkim stosunki pracy. Wpływ prawa wspólnotowego na prawo krajowe oznacza przede wszystkim obowiązek wydania odpowiednich przepisów w celu wdrożenia dyrektywy.¹⁶ Całość działań, jakie musi podjąć państwo członkowskie w celu wywiązania się z obowiązku nałożonego traktatem, aby osiągnąć rezultat zakładany przez dyrektywę w wyznaczonym czasie, określamy terminem „implementacji *sensu largo*”. Polskim odpowiednikiem implementacji *sensu largo* jest „wdrażanie” i tym terminem posługuje się oficjalnie Urząd Integracji Europejskiej.

Normy dyrektywy, których adresatem są początkowo wszystkie państwa członkowskie, powinny do wyznaczonego terminu zmienić adresata wszystkich podmiotów czyli *erga omnes* w krajowym porządku prawnym. Interpretacja implementacji rozumiana jako wprowadzanie w życie czy jej „urzeczywistnianie” wzbudza wątpliwości. Taki sposób myślenia jest zrozumiały, ponieważ może sugerować, że chodzi o implementację praktyczną, czyli o wszystkie czynności administracyjne i inne czynności faktyczne, które zapewniają osiągnięcie wyznaczonego celu.

Poza implementacją występują procesy stosowania i egzekwowania dyrektyw. Obydwa procesy następują po upływie terminu wyznaczonego do implementacji. Stosowanie dyrektywy (*application*) jest zastosowaniem norm prawa krajowego, które prawidłowo implementowały ją w wyznaczonym czasie, przez organ do tego upoważniony lub zobowiązany w konkretnym przypadku. Konsekwencją stosowania dyrektywy powinien być akt stosowania prawa w postaci normy konkretnej i jednostkowej. Egzekwowanie dyrektywy (*enforcement*) jest jednocześnie kontrolą przestrzegania norm prawa krajowego, jak i zastosowaniem odpowiednich środków zaradczych. Egzekwowanie zapewnia tym normom pełną skuteczność w krajowym porządku prawnym po upływie terminu wyznaczonego do implementacji.

W praktyce adresatem obowiązku implementacyjnego są konkretne organy władzy publicznej, a nawet osoby fizyczne i prawne. W Polsce są to: Komitet Integracji Europejskiej i Komitet Europejskiej Rady Ministrów, który obsługuje Urząd Komitetu Integracji Europejskiej – Sekretariat Europejski. Do zadań Komitetu Europejskiego Rady Ministrów należy między innymi odpowiedzialność za implementację: przygotowuje harmonogramy prac legislacyjnych związanych z wdrażaniem prawa Unii Europejskiej do prawa polskiego, informację o stanie realizacji tych harmonogramów oraz rozpatruje projekty ustaw wdrażających prawo Unii Europejskiej do prawa polskiego. Obowiązek może to być negatywny

¹⁶ L. Florek, *Znaczenie wspólnotowego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 5.

i pozytywny. Obowiązek pozytywny zakłada podjęcie postępowania w celu realizacji rezultatu. Jego przeciwieństwem jest obowiązek negatywny będący nakazem powstrzymania się od podejmowania środków, które mogłyby temu rezultatowi poważnie zagrozić. Obowiązek pozytywny z reguły polega na:

- * stanowieniu nowego prawa krajowego;
- * dostosowaniu istniejącego prawa krajowego;
- * usunięciu wszelkich przepisów krajowych sprzecznych z dyrektywą.¹⁷

Uznając dyrektywę ramową za wzór do naśladowania, dostosowano przez czterdziestą pierwszą nowelizację kodeksu pracy z dnia 14 listopada 2003 r. następujące zagadnienia:

- * konsultacji,
- * czynników szkodliwych,
- * ryzyka zawodowego,
- * szkolenia bhp,
- * odzieży i obuwia roboczego,
- * służby bhp.

W wyniku stanowienia nowego prawa, tzn. przez dodanie art. 237^{11a} do kodeksu pracy wprowadzono przepisy dotyczące konsultacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nazwa rozdziału XI w dziale dziesiątym kodeksu pracy została zmieniona z „Komisji bezpieczeństwa i higieny pracy” na „Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy”. Nowy artykuł jest jakby odzwierciedleniem art. 11 dyrektywy ramowej 89/391/EWG. Zgodnie z art. 237^{11a} obowiązek konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami obejmuje wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności:

- zmianami w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy;
- wprowadzaniu nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;
- oceną ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowaniu pracowników o tym ryzyku;
- tworzeniem służby bezpieczeństwa i higieny pracy lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy;
- przydzielaniem pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- szkoleniem pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

¹⁷ B. Kurcz, *op. cit.*, s. 46, 47, 128, 269, 270.

Zakres podmiotowy zgodnie z art. 237^{11a} § 2 Kodeksu pracy obejmuje pracowników lub ich przedstawicieli oraz pracodawców. Pracownicy lub ich przedstawiciele są podmiotami uprawnionymi, natomiast pracodawcy zobowiązanymi. Konsultacja dotyczy zarówno wszystkich pracowników, jak i wszystkich pracodawców.

Konsultacja z pracownikami prawdopodobnie powinna wyprzedzić podjęcie przez pracodawcę stosownych decyzji. Najważniejszym elementem jest możliwość uwzględnienia w decyzjach pracodawcy stanowiska pracowników. Jednak z inicjatywą konsultacji pracownicy nie są uprawnieni w zakresie wszelkich spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a jedynie w kwestii eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych zgodnie z art. 237^{11a} § 2 Kodeksu pracy.

Zapewniono gwarancje uprawnień konsultacyjnych przyznanym pracownikom i ich przedstawicielom. Przede wszystkim zgodnie z art. 237^{11a} § 3 Kodeksu pracy pracownicy mają prawo do udziału w konsultacjach w godzinach pracy, z zachowaniem za ten czas prawa do wynagrodzenia. Oznacza to prawo do pełnego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Jest to gwarancja zabezpieczająca pracowników od strony materialnej. Z drugiej natomiast zapewniono pracownikom i ich przedstawicielom ochronę negatywnymi skutkami. To znaczy, że art. 237^{11a} § 6 Kodeksu pracy przewiduje ochronę przed niekorzystnymi konsekwencjami wynikającymi z udziału w konsultacjach. Zapewniono także pracownikom prawo wnioskowania w sprawach zagrożeń ich zdrowia i życia o kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy (art. 237^{11a} § 4 Kodeksu pracy).

W ten sam sposób dodano art. 222 do Kodeksu pracy dotyczący ograniczenia stopnia narażenia. W tym przypadku wzorcem jest dyrektywa nr 200/54/WE z 18.09.2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w pracy. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 222 Kodeksu pracy ochroną objęto nie tylko pracowników, którzy pracują w warunkach narażenia na działanie preparatów, procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (§ 1). Według § 2 pracodawca jest zobowiązany prowadzić rejestr pracowników zatrudnionych przy wykonaniu tego rodzaju prac. Według art. 222¹ § 1 pracodawca ma też obowiązek wykorzystywania osiągnięć nauki i techniki. Poszerzenie ochrony w związku z art. 222 Kodeksu pracy spowodowało zmianę delegacji do wydania nowego rozporządzenia (art. 222 § 3). W trosce o warunki pracy i w celu określenia rodzaju szkodliwych czynników Minister Zdrowia, dnia 22 kwietnia 2005 r. wydał rozporządzenie w sprawie „Szkodliwości czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników na te czynniki.”, wdrażające dyrektywę 2000/54/WE. Rozporządzenie zawiera zasadnicze zalecenia dyrektywy i obejmuje 17 paragrafów i pięć załączników:

1. klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych w środowisku pracy;

2. wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych;
3. wzór znaku ostrzegawczego symbolizującego biologiczne czynniki szkodliwe;
4. środki hermetyczności i stopnie hermetyczności dla laboratoriów, zwierzętarni, pomieszczeń izolacyjnych dla ludzi i zwierząt;
5. środki hermetyczności i stopnie hermetyczności w procesach przemysłowych.

Zgodnie z rozporządzeniem szkodliwymi czynnikami biologicznymi są drobno-ustroje komórkowe, pasożyty, wewnętrzne jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego, w tym zmodyfikowane genetycznie hodowle komórkowe, które mogą być przyczyną zakażenia, alergii lub zatrucia. Pracownikami szczególnie narażonymi na czynniki szkodliwe są przede wszystkim pracownicy ochrony zdrowia i laboratoriów oraz pracownicy rolnictwa, leśnictwa, przemysłu rolno-spożywczego, gospodarki odpadami i oczyszczalni ścieków.¹⁸ Szkodliwymi czynnikami występującymi w środowisku pracy są najczęściej składniki bioaerozoli i pyłów organicznych. Mogą one spowodować choroby zawodowe i parazawodowe, wywołane działaniem zakaźnym, toksycznym lub alergicznym.¹⁹

Przez zmianę art. 226 Kodeksu pracy uzupełniono jego treść od strony profilaktyki ochrony zdrowia pracownika. Od tego momentu pracodawca został zobowiązany także do oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowaniem niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko. Nowelizacja ta wprowadziła ochronę przed nowymi ryzykami zawodowymi, należą do nich:

- ochrona przed mobbingiem;
- przed pracą monotonna;
- przed działaniem czynników biologicznych.

Ochrona przed mobbingiem została włączona do działu dotyczącego praw i obowiązków pracodawcy i pracownika. Raporty organizacji międzynarodowych, Europejskiej Fundacji do Spraw Poprawy Warunków Pracy i Życia, a także Europejskiej Agencji do Spraw Bezpieczeństwa Zdrowia w Pracy wskazują na znaczny wzrost w miejscu pracy zjawiska nękania, gnębienia i szykanowania pracowników.²⁰ Ponadto *mobbing* został uznany za jedno z najpoważniejszych zagrożeń i umieszczony w Nowej Strategii Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy na lata 2002–2006. Strategia ta uznała za czynniki narażenia zawodowego: zastraszanie, przemoc w pracy oraz inne warunki wywołujące stres w pracy. Instytucją tą Kodeks

¹⁸ A. Kusa, *Ochrona pracowników przed szkodliwymi czynnikami biologicznymi w miejscu pracy – obowiązujące akty prawne*, „Praca, Zdrowie, Bezpieczeństwo” 2006, nr 2, s. 5.

¹⁹ M. Krause, *Wytyczne oceny ryzyka zawodowego dla zagrożeń biologicznych*, „Praca, Zdrowie, Bezpieczeństwo” 2006, nr 1, s. 10.

²⁰ *Kodeks po zmianach*, „Rzeczpospolita” 2003, nr 297, s. 5.

pracy wprowadził w art. 94 § 2, który określa mobbing jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dość rozbudowana jest definicja mobbingu, dodatkowo dookreślona jest również w literaturze zajmującej się tą problematyką jako wrogie i nieetyczne, systematyczne powtarzające się zachowanie, skierowane wobec jednej lub kilku osób, którego rezultatem będzie psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyciszenie pracownika. Ważny jest aspekt zdrowotny tego zdarzenia, który odróżnia zjawisko mobbingu od zwykłego konfliktu. Konsekwencją mobbingu jest poczucie bezradności, beznadziejności oraz utrata możliwości obrony przez osoby poszkodowane. Działania te cechuje duża częstotliwość występowania i utrzymywanie się przez dłuższy czas. Inne propozycje rozumienia tego zjawiska wskazuje A. Szalkowski, określa mobbing jako „swoiste nękanie, ustawiczne dręczenie uzewnętrzniające się w relacjach interpersonalnych, występujących w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych. W stosunkach pracy są to wszystkie zachowania w sytuacjach pracy zawodowej, które wywołują wśród niektórych pracowników lęk, strach i długotrwałe obawy, których skutki ujawniają się nawet uszczerbkiem na zdrowiu. Natomiast W. Cieślak i J. Stelina uznaje za mobbing bezprawne sprzeczne i długotrwałe zachowanie (działanie i zaniechanie) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy i godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Zachowania skierowane przeciwko pracownikowi mogą przybrać dwie postaci albo działania bezpośredniego przykładowo nieakceptowana krytyka lub działania pośrednie polegające na tworzeniu nieprawdziwych plotek lub wymyślonych historii.²¹ Pracownik dotknięty mobbingiem u którego wystąpił rozstrój zdrowia ma możliwość zgodnie z art. 94¹ § 3 dochodzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Musi jednak pamiętać, że spoczywa na nim obowiązek ciężaru dowodowego oraz udokumentowania rozstroju zdrowia na podstawie orzeczenia lekarskiego.

Kwestia szkolenia bhp również została przekształcona poprzez dodanie § 21 do art. 237, który nakłada na pracodawcę obowiązek odbywania okresowych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakresie niezbędnym do wykonania ciężących na nim obowiązków. Nadal pracodawca ma obowiązek dostarczyć nieodpłatnie odzież i obuwie robocze spełniające określone wymogi. Pracodawca ustala stanowiska, na których dopuszczalne jest używanie za ich zgodą własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania bhp. Nowela spowodowała zgodnie z art. 237⁷ § 2 możliwość ustalania wykazu stanowisk przez

²¹ D. Paul, *Mobbing w miejscu pracy*, NSZZ Solidarność, „Biuletyn Informacyjny” 2005, nr 10, s. 9.

pracodawcę, wcześniej musiał wykaz stanowisk ustalać w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub pracownikami wybranymi w tym celu w przypadku braku zakładowej organizacji związkowej. Zmiany nastąpiły również w art. 237¹¹ Kodeksu pracy dotyczącym służby bezpieczeństwa i higieny pracy. W większym zakresie zezwolono pracodawcy na samodzielne wykonywanie zadań tej służby zgodnie z art. 237¹¹ § 1. Powierzenie ich pracownikom spoza zakładu pracy może nastąpić tylko w przypadku braku w tym zakresie kompetentnych pracowników (art. 237¹¹ § 2). Nowym rozwiązaniem jest przyznanie swoistej ochrony zarówno pracownikom służby bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i pracownikom zatrudnionym przy innej pracy, którym powierzono wykonywanie zadań tej służby.²²

Po przystąpieniu do Unii Europejskiej dnia 1 maja 2004 r. prawo wspólnotowe stało się częścią polskiego porządku prawnego. Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła istotne zmiany także w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, związane z dostosowaniem przepisów kodeksu pracy do dyrektyw Unii Europejskiej, w tym do wzorcowej dyrektywy ramowej. Jest ona na tyle elastyczna, że pozwala dostosować przepisy do uwarunkowań poszczególnych państw członkowskich oraz posiada rangę zasad systemu bezpieczeństwa i ochrony pracownika w miejscu pracy. Unormowania dyrektywy ramowej sprawiają, że postrzega się ją w kategoriach standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w prawie Unii Europejskiej. Omówiona przeze mnie nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła znaczne zmiany w zakresie życia i zdrowia pracowników. Zmiany w wyżej opisanej dziedzinie mają różny charakter. Wprowadzają nowe nieznanne dotąd rozwiązania prawne na przykład konsultację czy rozwiązania dotyczące mobbingu. Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła również zmiany polegające jedynie na modyfikacji obowiązujących już regulacji prawnych, są to modyfikacje podmiotowe dotyczące szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i przedmiotowe dotyczące czynników rakotwórczych lub ryzyka zawodowego. Warto podkreślić, że konsultacja w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczy zarówno indywidualnego pracownika, jak i przedstawicieli pracowników odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy. W ten sposób pracownik staje się współpartnerem, który ma prawo do konsultacji, wdrażania własnych propozycji i współuczestnictwa w podejmowaniu decyzji. Na płaszczyźnie krajowych porządków prawnych zaprezentowałam dyrektywy, które zajmują szczególne miejsce wśród instrumentów, jakimi posługuje się Unia Europejska. Są najbardziej odpowiednim instrumentem do wprowadzania norm prawa pracy Unii Europejskiej w krajach członkowskich.

²² T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4, s. 26.

SUMMARY

The most important directive pertaining to life and health protection of employes is that of the European Common Market Council 89/391/EEG of 12th June 1989 concerning the introduction of means favouring an improvement in industrial safety. The outline directive contains model solutions; many detailed directives were issued on its basis. One of the most important amendments of the Code of Employment of 14th November 2003 best exemplifies the process of implementing the regulations of the European Union on the plane of the national law.