

dr BARBARA KRZYŚKÓW
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Pojęcie ochrony pracy

w prawie pracy

Artykuł jest przyczynkiem do dyskusji na temat pojęcia ochrony pracy. Dyskusja taka jest szczególnie istotna obecnie, gdy w związku z członkostwem Polski w Unii Europejskiej zmieniają się takie tradycyjne pojęcia i ich znaczenie, jak: ochrona pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy.

The concept of labour protection in the Labour Code

The article triggers off a discussion on the concept of labour protection. Such a discussion is at present of particular importance given the fact that in the wake of the EU membership traditional concepts and their meanings change, e.g., labour protection, and safety and health at work.

Wstęp

Termin ochrony pracy jest wieloznaczny. W literaturze przedmiotu odróżnia się pojęcie ochrony pracy używane w znaczeniu ogólnym od pojęcia ochrony pracy stosowanego w nauce prawa pracy. Różnice w ujmowaniu tego pojęcia w nauce prawa dotyczą zarówno przedmiotu ochrony, jak i jej celu oraz zakresu.

W tym artykule zostanie przedstawione pojęcie ochrony pracy używane w prawie pracy – jego geneza, rozwój i obecne znaczenie, ze zwróceniem uwagi na znaczenie tego pojęcia w Unii Europejskiej.

Rys historyczny

Pojęcie ochrony pracy towarzyszyło kształtowaniu się prawa pracy jako gałęzi prawa. W początkach XIX wieku brak regulacji w zakresie ochrony pracy powodował narażenie pracowników na utratę zdrowia, co niepokoilo opinię publiczną. Było to przyczyną ingerencji państwa (Francja, Anglia) w sferę prawa prywatnego, do którego wówczas należały stosunki pracy.

W Prusach przyczyną ingerencji państwa w sprawy stosunków pracy były sygnały od kół wojskowych niezadowolonych z powodu złego stanu fizycznego poborowych [1, s. 9]. Ingerencja państwa polegała na ustanowieniu norm ograniczających czas pracy – najpierw dzieci (Anglia 1802 r.) i kobiet, a następnie pozostałych zatrudnionych. Zespół norm prawnych mających za przedmiot ochronę pracy

nazwano *ochronnym prawem robotniczym, ustawodawstwem fabrycznym, ustawodawstwem o ochronie pracy*. Określenia te służyły wyodrębnieniu z prawa norm wprowadzających dla pracodawców nakazy i zakazy, których nieprzestrzeganie obwarowane było sankcją [1, s. 8 i nast.].

Z czasem, szczególnie w niemieckiej teorii prawa, wprowadzono rozróżnienie pomiędzy ochroną przed niebezpieczeństwami grożącymi w procesie pracy a ochroną czasu pracy i ochroną stosunków umownych. Prowadziło to do odróżnienia ochrony pracy jako przedmiotu prawa publicznego od prawa ochrony stosunków pracy, jako prawa prywatnego [2, s. 29]. W tym czasie celem ustanowienia tych norm miało być nie tyle zabezpieczenie zdrowia i życia pracowników, co racjonalne wykorzystanie siły roboczej przez eliminowanie tych warunków, które powodują jej przedwczesne zużycie [1, s. 9].

Pojęcie ochrony pracy w polskiej literaturze z dziedziny prawa pracy

W literaturze powojennej ochronę pracy definiuje się jako: „zespół działań zmierzających do wyeliminowania czynników powodujących zmniejszenie się zdolności do pracy w procesie i w związku z procesem jej wydatkowania oraz do zapewnienia optymalnych warunków jej spożytkowania, właściwej jej regeneracji

i rozwoju”¹. Przedmiotem ochrony nie jest więc praca ani też zdrowie i życie pracownika, ale ochrona jego zdolności do pracy. Według innego poglądu właściwym przedmiotem ochrony jest osoba pracownika – jego życie i zdrowie, a także zdolność do pracy, której od osoby tego pracownika oddzielić się nie da [3, s. 357]. Takie ujęcie przedmiotu ochrony pracy potwierdza art. 207 § 2 Kodeksu pracy, w brzmieniu nadanym mu w wyniku nowelizacji kodeksu z dnia 2 lutego 1996 r., na podstawie którego pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników [4].

Różnice w rozumieniu pojęcia ochrony pracy w literaturze dotyczą również pracy jako przedmiotu ochrony pracy. Czy jest to ochrona pracy jako takiej², rozumianej według T. Kotarbińskiego jako: „wszelkie działania mające charakter pokonywania trudności dla zadośćuczynienia czymś potrzebom istotnym”, czy też ochrona pracy pojmowanej nie jako ochrona świata pracy najemnej lub jego interesów, ale jako ochrona substancji żywej, czyli siły roboczej (pracowników). W tym przypadku ochrona pracy oznacza ochronę jej substancji (w tym rozumieniu – pracownika) przed wszystkimi negatywnymi zjawiskami występującymi w procesie pracy [5, s. 14]. Jest to więc system środków prawnych, ekonomicznych, organizacyjnych i technicznych, służących zapewnieniu pracownikom bezpieczeństwa

¹ A. Nałęcz *Ochrona pracy, w pracy zbiorowej pod red. A. Rajkiewicz Polityka społeczna*, Warszawa 1973 r., s. 302; Z. Salwa *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1995, s. 215; J. Jończyk *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 342 i n. Autor podkreśla, że celem przepisów o ochronie pracy nie jest zdrowie pracownika, gdyż to ostatnie nie może być pracownicze lub niepracownicze, ale ochrona zdolności do pracy jako szczególnie dobra osobistego i wartości ekonomicznej.

² Przeciw takiemu rozumieniu ochrony pracy występują praktycznie wszyscy powojenni autorzy zajmujący się tym problemem. Por. U. Jackowiak *Podstawowe zagadnienia prawne ochrony pracy* [w:] *Studia nad kodeksem pracy*; praca zbiorowa pod. red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1975, s. 249; W. Szubert *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 8.

i ochrony zdrowia w procesie pracy [5, s. 15]. Wśród tych środków istotną rolę w aspekcie prawnym odgrywa ochrona pracy, jako zasadniczy element prawa pracy. O wadze tego zagadnienia świadczyć może podniesienie go do rangi zasad prawa pracy³. Jednakże należy zwrócić uwagę, iż mimo że ochrona pracy jest instytucją prawa pracy, to w swoich uregulowaniach daleko wykracza poza zakres tej gałęzi prawa. Dotyczy to zarówno zakresu podmiotowego tego prawa (znacznie rozszerzony zakres podmiotów chronionych w stosunku do zakresu podmiotowego Kodeksu pracy, ale też rozszerzony zakres podmiotów zobowiązanych) [6, s. 24], jak też przedmiotu, który jest elementem nie tylko prawa pracy, ale też prawa budowlanego, górniczego, wodnego itp. [3, s. 9].

W nauce prawa zwraca się ponadto uwagę na dwojaki sposób rozumienia zakresu tego pojęcia. W sensie szerokim pojęcie ochrony pracy utożsamiane jest z funkcją ochronną prawa pracy, co oznacza, że rozumiane jest ono jako ochrona interesów pracowników, obejmująca bądź wszystkie normy prawa pracy (jak też przepisy regulujące obowiązki i zasady odpowiedzialności za ich nieprzebranie)⁴, bądź też normy prawa pracy, które mają charakter ochronny, jak np. ochrona trwałości stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, ustalenie maksymalnego wymiaru czasu pracy czy też ustalenie minimalnego wymiaru urlopu.

Istnieje również węższe rozumienie tego pojęcia jako zespołu norm mających na celu zabezpieczenie zdrowia pracownika i jego zdolności do pracy. Przedmiotem ochrony pracy w tym ujęciu jest zabezpieczenie pracownika przed szkodliwym oddziaływaniem środowiska pracy na jego zdrowie i przed zagrożeniem jego życia. W nauce prawa jest to natomiast zespół gwarancji prawnych służących zabezpieczeniu zdrowia i życia ludzkiego w procesie pracy, przez zapobieganie powstawaniu u danej osoby szkód związanych z pracą, zarówno w postaci uszkodzenia ciała, jak i utraty zdrowia oraz mogącej być ich następstwem – utraty życia [5, s. 18 i 20]. Ogólnie, w literaturze pojęcie ochrony pracy używane jest w znaczeniu węższym, chociaż zwraca się uwagę na to, że całkowite rozgraniczenie tak pojmowanej ochrony pracy od innych ujęć, jest bardzo trudne. Na trudności te zwraca uwagę W. Szubert, twierdząc, że część

przepisów dotyczących ochrony pracy uważanych za typowe w węższym ujęciu pojęcia ochrony pracy, jak np. przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet czy też młodocianych, nie do końca są de facto przepisami z zakresu ochrony pracy (rozumianej jako ochrona zdrowia i życia pracowników). Część bowiem z tych przepisów nie odnosi się bezpośrednio do ochrony pracy, a dotyczy ochrony takich interesów pracowniczych, jak zagwarantowanie kobiecie w ciąży i wychowującej dzieci trwałości stosunku pracy czy też możliwości kontynuowania nauki przez młodocianych [5, s. 29 i n.]. Dotyczy to również przepisów ustalających górny wymiar czasu pracy czy też dolny wymiar urlopu wypoczynkowego, skoro częściowo są to przepisy ściśle związane z ochroną pracy (szczególnie, gdy przy ustalaniu wymiaru czasu pracy czy też urlopu wypoczynkowego uwzględnia się czynniki występujące w procesie pracy i mogące mieć wpływ na zdrowie pracownika)⁵, z drugiej zaś strony są to przepisy, które w dobie postępu technicznego, automatyzacji produkcji, a zatem wzrostu wydajności pracy, prowadzą również do stworzenia nowych miejsc pracy przez skracanie czasu pracy w celu uzyskania pełniejszego zatrudnienia, bądź uznawane są jako przywilej określonych grup pracowników. Stąd tendencja do skracania czasu pracy nie zawsze ma obecnie podłoże ochronne, a postęp w tym zakresie uzależniony jest głównie od sytuacji gospodarczej poszczególnych państw i układu sił społecznych [7, s. 3]. Na takie trudności z wyodrębnieniem instytucji ochrony pracy zwraca również uwagę J. Jończyk, podkreślając względną wartość dokonywanych podziałów [8, s. 341 i n.].

Oprócz ustalenia zakresu pojęciowego ochrony pracy w znaczeniu podstawowym (instytucjonalnym), istotne jest również ustalenie zakresu podmiotowego ochrony pracy używanego w znaczeniu węższym do celów systematyki.

W literaturze przyjmuje się podział na przepisy:

- dotyczące powszechnej ochrony pracy (zapewniające bezpieczne i higieniczne warunki pracy), odnoszące się do ogółu pracowników oraz
- dotyczące szczególnej (wzmoczonej) ochrony pracy, odnoszące się do ochrony pracy kobiet i młodocianych⁶.

Należy podkreślić, że ochrona pracy obejmująca ogół pracowników, uważana jest za ochronę podmiotowo węższą, zaś uwzględniająca również ochronę pracy kobiet czy też młodocianych za ochronę szerszą pod względem podmiotowym⁷.

Pojęcie ochrony pracy w Unii Europejskiej

W aktach prawnych Unii Europejskiej nie występuje pojęcie ochrony pracy. Nie jest ono używane ani w traktatach, ani też w dyrektywach Wspólnoty. Jednak w Układzie Europejskim ustanawiającym stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską z jednej strony a Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi z drugiej strony [9] (art. 69), strona polska została zobowiązana do zbliżenia istniejącego i przyszłego ustawodawstwa Polski do ustawodawstwa istniejącego we Wspólnocie, między innymi w dziedzinie ochrony pracownika w miejscu pracy. Sformułowanie to spowodowało dyskusje na temat pojęcia ochrony pracy, przy czym przyjęto, że dotyczy ono ochrony pracy w sensie szerokim i obejmuje cały obszar prawa pracy, które w całości służy ochronie pracownika, przede wszystkim w miejscu pracy.

W samym Traktacie (wówczas Rzymskim obecnie ustanawiającym Wspólnotę Europejską) użyty został termin „ochrona życia i zdrowia w środowisku pracy” (art. 137). Termin ten nie został w prawie wspólnotowym zdefiniowany i dlatego trzeba go rozumieć w znaczeniu powszechnie przyjętym. O ile środowisko pracy jest pojęciem jednoznacznym i wiąże się z miejscem wykonywania pracy, o tyle problem może pojawić się w związku z interpretacją pojęcia ochrony zdrowia. W prawie międzynarodowym pod pojęciem zdrowia nie rozumie się bowiem, jak definiował to W. Szubert – zapobiegania powstaniu szkód na osobie [5, s. 20], ale (zgodnie z definicją WHO) przez zdrowie należy rozumieć: „Stan dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego oraz socjalnego, a nie tylko brak choroby”. Celem ochrony pracy w prawie europejskim (w węższym rozumieniu) jest więc nie tylko zapobieganie szkodom na osobie, czy też zachowanie zdolności do pracy, ale także pozytywny rozwój zdrowia, zapewniający dobre samopoczucie.

Należy podkreślić, że również w państwach członkowskich Unii Europejskiej termin „ochrona pracy” nie jest terminem jednoznacznym. O ile w literaturze angielskojęzycznej i francuskojęzycznej używa się terminu bezpie-

³ Por. W. Sanetra *Zasada bezpiecznej i higienicznej pracy*, PiP, nr 7/1967, s. 78. Za zasadę prawa pracy autor ten uznaje zasadę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy odróżniając ją od zasady ochrony zdrowia i życia, którą (na tle poprzednich unormowań konstytucyjnych) uznał za zasadę ustrojową.

⁴ Na takie rozumienie pojęcia ochrony pracy przez niektórych autorów zwraca uwagę W. Szubert *Ochrona pracy...*, s. 9, zob. też Z. Salwa *Prawo pracy...*, s. 216, J. Jończyk *Prawo pracy...*, s. 341.

⁵ Por. np. art. 145 § 1 Kp.

⁶ Por. Z. Salwa *Prawo pracy...*, s. 216, który jednakże dodaje tu również przepisy o organizacji i kompetencji organów nadzoru nad warunkami pracy; por. też T. Zieliński: *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. III, Kraków 1986 s. 2, z tym, że dodaje do wymienionych przepisów przepisy branżowe wydane na podstawie delegacji Kodeksu pracy dla poszczególnych branż (obecnie dotyczące poszczególnych gałęzi pracy lub prac); U. Jackowiak: *Podstawowe zagadnienia...*, s. 250.

⁷ T. Zieliński *Prawo pracy...*, s. 2; por. też W. Szubert *Uwagi o pojęciu ochrony pracy* [w:] Księga pamiątkowa dla uczczenia pracy naukowej Kazimierza Przybyłowskiego, Kraków, Warszawa 1964, s. 383.

czeństwo pracy i ochrona zdrowia, o tyle w literaturze niemieckiej w dalszym ciągu używane jest pojęcie ochrony pracy, które obejmuje nie tylko ochronę życia i zdrowia pracowników, ale też socjalną ochronę pracy i techniczną ochronę pracy (obejmującą wymagania dotyczące bezpieczeństwa produkowanych towarów) [10, s. 53].

Podsumowanie

W Polsce, która od 1 maja 2004 r. jest członkiem Unii Europejskiej, coraz częściej odróżnia się pojęcie ochrony pracy używane w znaczeniu szerszym od pojęcia ochrony zdrowia i życia pracownika. Zwraca się przy tym w literaturze prawniczej uwagę na to, że dawniej używane pojęcie *bezpieczeństwo i higiena pracy*, eksponujące obowiązki stron stosunku pracy, szczególnie pracodawcy, i ograniczające się do zapewnienia technicznych wymagań środowiska pracy zastępuje się pojęciem *ochrona zdrowia i życia pracownika* [1, s. 9]. Również w przepisach polskich, w drodze ewolucji prawa dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy, coraz bardziej uwzględnia się pracownika jako podmiot chroniony, dążąc do tworzenia koncepcji ochrony pracy na wzór skandynawski, gdzie w pojęciu tym uwzględnia się fizyczne, społeczne i psychologiczne aspekty zatrudnienia [12, s. 7].

PIŚMIENICTWO

- [1] Jończyk J. *Ochrona pracy kobiet i młodocianych w latach 1918 – 1939*. Warszawa 1961
- [2] Jackowiak Cz. *Prawo pracy*. T. II, cz. 2 [w:] *Prawo pracy*. Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., Poznań 1963
- [3] Liszcz T. *Prawo pracy*. Gdańsk 1995
- [4] Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. DzU nr 24, poz. 110 ze zm.
- [5] Szubert W. *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*. Warszawa 1966
- [6] Szubert W. *Obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy*. Warszawa 1955
- [7] Nycz T. *Ochronny charakter przepisów o czasie pracy – wybrane zagadnienia*. PiZS, nr 3/1999
- [8] Jończyk J. *Prawo pracy*. Warszawa 1992
- [9] Układ Europejski ustanawiający stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską, z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi, z drugiej strony, sporządzony w Brukseli, dnia 16 grudnia 1991 r. Załącznik. DzU z 1994 r. nr 11, poz. 38
- [10] Florek L. *Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy*. Warszawa 1993
- [11] Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika*. Warszawa 2003
- [12] Świątkowski A.M. *Bezpieczeństwo i higiena pracy*. Kraków 2003

dr hab.med. BARBARA HARAZIN
Śląska Akademia Medyczna
Katowice



Szacowanie ryzyka zawodowego i ryzyka zdrowotnego związanego z działaniem miejscowych drgań mechanicznych

W artykule przedstawiono trzy rodzaje oceny ryzyka: ocenę zawodowego ryzyka opartego na wartościach NDN ocenę ryzyka zdrowotnego opartego na modelu matematycznym, a także ocenę ryzyka zdrowotnego weryfikowanego badaniami medycznymi.

Estimation of occupational and health risk connected with exposure to hand–arm vibration
This study discusses three kinds of risk assessment: occupational risk assessment based on threshold limit values, health risk assessment based on the dose–response model and health risk assessment verified by medical examinations.

Rodzaje ocen ryzyka

Występowanie szkodliwych czynników w środowisku pracy, o poziomach stężeń lub natężeń mogących wywoływać negatywne zmiany w stanie zdrowia pracowników, wymaga podejmowania profilaktycznych przedsięwzięć, odpowiadających wynikom oceny ryzyka związanego z narażeniem. Definicja ryzyka powinna dotyczyć bezpośrednio prawdopodobieństwa wystąpienia skutków zdrowotnych wywołanych danym zagrożeniem [1].

Istnieją trzy rodzaje szacowania ryzyka utraty zdrowia przez pracowników narażonych na szkodliwość zawodowe:

- ocena ryzyka zawodowego oparta na kryteriach najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN) lub stężeń (NDS)
- ocena ryzyka zdrowotnego na podstawie wybranego matematycznego modelu zależności dawka-odpowiedź organizmu
- ocena ryzyka zdrowotnego weryfikowanego badaniami medycznymi konkretnych grup zawodowych.

Ryzyko zawodowe szacowane jakościowo w oparciu o NDN lub NDS jest stopnio-