

Sebastian Koczur¹

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako znamię czynu zabronionego z artykułu 220 § 1 Kodeksu karnego

Remaining at the Employer's Disposal
as an Element of a Prohibited Act under Article 220
of the Polish Criminal Code

1. Wprowadzenie

Przedmiotem niniejszego opracowania jest ustalenie powiązania ponoszenia odpowiedzialności osoby odpowiedzialnej za stan bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej: bhp) za narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia z przesłanką pozostawiania pracownika w gotowości do świadczenia pracy (bądź świadczenia tej pracy). Niniejsze opracowanie ma na celu analizę art. 220 k.k.² z perspektywy prawa pracy poprzez ustalenie, czy można narażać na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia pracownika wyłącznie wówczas, gdy pozostaje on w dyspozycji pracodawcy w związku z pracą (świadcząc pracę lub będąc w gotowości do jej świadczenia) w miejscu narażenia, czy też pracodawca ponosi zawsze odpowiedzialność za narażenie na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia osoby, która li tylko formalnie pozostaje związana stosunkiem pracy z pracodawcą, bez rozróżniania okoliczności, w jakich pracownik

¹ Sebastian Koczur – dr, Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, adwokat / Ph.D., Department of Labor Law and Social Security, Andrzej Frycz Modrzewski Krakow University; attorney, ORCID: 0000-0002-2985-0557; ✉ skoczur@wp.pl.

² Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, Dz.U. 2018, poz. 1600, tekst jedn. ze zm., dalej: Kodeks karny, k.k.

zostaje narażony (np. jeżeli pozostaje w miejscu świadczenia pracy z pobudek prywatnych, nie będąc w danej chwili związanym obowiązkami wynikającymi z powinności świadczenia pracy).

2. Dobro prawnie chronione w artykule 220 Kodeksu karnego

Stosownie do art. 220 § 1 Kodeksu karnego ten, kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Przepis ten stawia przed pracodawcą powinność efektywnego wypełniania obowiązków z zakresu dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Jak wskazuje W. Wróbel:

zgodnie z art. 66 Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Prawo to stanowi bezpośredni przedmiot ochrony, do którego odnosi się typ czynu zabronionego określony w art. 220 KK. Szczegółowe obowiązki pracodawcy w tym zakresie określa kodeks pracy w dziale dziesiątym, deklarując w art. 207 § 1, iż pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Poza kodeksem pracy standardy bezpieczeństwa i higieny jej wykonywania określane są zarówno w licznych aktach normatywnych powszechnie obowiązujących, jak też w aktach wewnętrznych³.

Według W. Radeckiego: „wartością bezpośrednio chronioną w świetle art. 220 k.k. jest prawo pracownika do bezpiecznych i odpowiadających warunkom higieny warunków pracy. Prawo to jednak nie chroni bezpośrednio życia i zdrowia pracownika w procesie pracy. Stąd też za dobro chronione przez wskazany przepis można uznać życie i zdrowie pracownika, które może doznać uszczerbku w wyniku niezapewnienia mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”⁴.

W konsekwencji, jak zostanie poniżej wykazane, dla prawidłowego odkodowania treści art. 220 § 1 k.k. celem ustalenia okoliczności, których wystąpienie warunkuje przypisanie sprawcy odpowiedzialności karnej, nieodzowne jest odwołanie się do przepisów zarówno konstytucyjnych, jak też Kodeksu pracy⁵. Wywiedzione z powyższych regulacji

³ W. Wróbel, w: *Kodeks...*, komentarz do art. 220 k.k.

⁴ W. Radecki, *Przestępstwa...*, s. 62.

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510, tekst jedn. ze zm., dalej: Kodeks pracy, k.p.

normy stanowią właściwe podłoże dla pełnego zrozumienia dyspozycji normy sankcjonowanej, zapisanej w analizowanym przepisie Kodeksu karnego.

3. Literalna wykładnia zakresu odpowiedzialności pracodawcy

Biorąc pod uwagę treść przytoczonych powyżej przepisów Kodeksu pracy oraz Kodeksu karnego, należy przede wszystkim zwrócić uwagę na semantyczną warstwę zakresu znaczeniowego dyspozycji norm prawnych z nich wynikających. W pierwszej kolejności należy zatem odwołać się do literalnego brzmienia przepisów. Przepis art. 66 Konstytucji⁶ gwarantuje prawo do pracy w warunkach bezpiecznych i higienicznych, zatem ochroną nie jest objęte miejsce, w którym dopełnia się pracownicy obowiązek świadczenia pracy, ale sam proces pracy. Normodawca konstytucyjny otacza ochroną nie „miejsce, w którym praca jest wykonywana”, ale „pracę w bezpiecznych warunkach”. Zatem przepis pozostaje tak długo aktualny, jak długo pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, oczekując w gotowości do świadczenia pracy bądź tę pracę świadcząc. Przepis art. 207 § 1 k.p. wprawdzie nakłada na pracodawcę odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy, ale § 2 przywołanego przepisu uściśla granice tejże odpowiedzialności, wskazując, iż pracodawca jest obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W konsekwencji znów odwołujemy się do zapewnienia higienicznych warunków pracy, a więc stworzenia takiego środowiska pracy, w którym praca będzie wykonywana w sposób bezpieczny i higieniczny.

Wreszcie, stanowiący przedmiot analizy art. 220 k.k., określając podmiot czynu zabronionego, wskazuje na osobę będącą odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy (a nie za bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy). Powyższego nie sposób interpretować w oderwaniu od przepisów Konstytucji oraz Kodeksu pracy, a więc w konsekwencji odwołujemy się do procesu pracy, tym bardziej, że przepis czyni osobę odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy, a nie bezpieczeństwo

⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm., dalej: Konstytucja RP, Konstytucja.

i higienę miejsca pracy, co sugeruje funkcjonalny sposób wykładni, wiążący odpowiedzialność z samym sposobem realizacji procesu pracy, a nie li tylko z warunkami panującymi w miejscu świadczenia pracy. Przedmiotem ochrony z art. 220 k.k. jest bowiem prawo pracownika do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Przewinieniem jest zaś już narażenie pracownika na brak takich warunków, a które to narażenie może być „dokonane” w sposób różnorodny – czynność sprawcza polega na niedopełnieniu obowiązku w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a narażenie to ma prowadzić do wystąpienia (ewentualnie) skutków określonych w treści art. 220 § 1 k.k.⁷ Jak wskazuje Z. Siwik:

celem omawianego przepisu jest prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zasada bezpiecznej pracy została uznana za jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Szczegółowe obowiązki pracodawcy w tym zakresie określa kodeks pracy w dziale dziesiątym, poświęconym bezpieczeństwu i higienie pracy. Różnorodne standardy bezpieczeństwa i higieny pracy określone są w szeregu powszechnie obowiązujących aktów normatywnych i wewnątrzzakładowych. Także zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP: każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków prac⁸.

Skoro zatem odwołujemy się do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, to odwołujemy się do procesu świadczenia pracy. Nie można bowiem mówić o bezpieczeństwie i higienie pracy poza pracą. Bezpieczeństwo i higiena pracy nie występuje w sposób abstrakcyjny w danym miejscu, tylko ujawnia się *in concreto* w związku z podjęciem działalności wynikającej z łączącego strony stosunku pracy w danym miejscu.

4. Funkcjonalne powiązanie warunków bhp z procesem świadczenia pracy jako warunek przypisania odpowiedzialności

Pracodawca organizuje proces pracy i jest odpowiedzialny za zapewnienie pracownikom pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Zatem bez pozostawiania pracownika w gotowości do świadczenia pracy bądź wykonywania czynności pracowniczych nie można wypełnić znamion przestępstwa, bowiem nie dojdzie do bezpośredniego narażenia pracownika. Skoro bowiem chronimy warunki pracy, to pracownik musi

⁷ Wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 11 września 2013 r., II Ka 163/13.

⁸ Z. Siwik, w: *Kodeks...*, 2006, komentarz do art. 220 k.k.

tę pracę wykonywać bądź pozostawać w gotowości pracodawcy. Sam fakt obecności pracownika w miejscu pracy, ale bez gotowości do świadczenia pracy, nie oznacza, że narażamy pracownika – w takim przypadku bowiem osoba świadcząca pracę wychodzi ze społecznej roli pracownika i w konsekwencji narażamy człowieka, ale nie pracownika, a to jest zbyt szerokie ujęcie, by przypisać odpowiedzialność z art. 220 k.k. W orzecnictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż penalizacja umyślnych i nieumyślnych zachowań związanych z niedopełnieniem obowiązku wynikającego z odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy, które może prowadzić do narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, ma na celu ochronę gwarantowanego konstytucyjnie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁹. Również w literaturze zwraca się uwagę, iż: „przedmiotem ochrony art. 220 k.k. są prawa pracownika w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”¹⁰. Jeszcze w bardziej bezpośredni sposób na funkcjonalny związek pomiędzy przesłanką odpowiedzialności a zachowaniem związku z pracą zwraca uwagę W. Wróbel, który wskazuje, iż: „ciążąca na określonej osobie odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy sprowadza się do stworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy przez inne osoby. Obowiązki te obejmują podejmowanie określonych działań faktycznych, jak też czynności o charakterze organizacyjnym”¹¹. Na fakt związania zagrożenia z wykonywaną pracą zwraca uwagę także Sąd Najwyższy w wyroku z 1996 r., wskazując, iż przedmiotem ochrony jest życie i zdrowie każdego pracownika – także zatrudnionego w innym zakładzie pracy, który w związku z wykonywaną pracą (np. remontem w innym zakładzie, dostawą do tego zakładu) może być narażony¹².

Pracodawca może skutecznie zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy tylko tym osobom, które pozostają w relacji podporządkowania prawnopracowniczego, co do których to osób pracodawca jest władny wydawać wiążące polecenia, bądź innym osobom pozostającym czasowo w sferze interesów pracodawcy. Z chwilą zakończenia

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, za: A. Ziółkowska, w: *Kodeks...*, komentarz do art. 220 k.k., teza 1.

¹⁰ J. Piórkowska-Flieger, w: *Kodeks...*, komentarz do art. 220 k.k.

¹¹ W. Wróbel, w: *Kodeks...*, komentarz do art. 220 k.k.

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 1996 r., IV KKN 60/96, za: Z. Siwik, w: *Kodeks...*, 2016, komentarz do art. 220 k.k., teza 5.

świadczenia pracy (oczywiście rozumianego jako zaprzestanie wykonywania czynności pracowniczych, zgodnie z obowiązującym pracownika harmonogramem pracy), strony *de facto* przestają pozostawać w społecznej roli pracownika i pracodawcy, tym samym tracąc podmiotową (pracodawca) i przedmiotową (pracownik) stronę znamion czynu zabronionego. Powyższy aspekt ewidentnie wynika z wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie, który wskazał, iż unikanie zagrożeń dla zdrowia i życia, jakie niesie wykonywanie określonej pracy, uwarunkowane jest w znacznym stopniu wiedzą o istnieniu zagrożeń i znajomością sposobów ich unikania. Pracodawca w związku z tym jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac (art. 237⁴ § 1 k.p.), a także wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237⁴ § 2 k.p.). Powinnością pracodawcy jest nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także zwrócenie uwagi na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki¹³. Mowa jest w powyższej tezie (w ślad za przepisami Kodeksu pracy) o realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie bhp, poprzez zaznajamianie pracowników, wydawanie szczegółowych instrukcji, wskazówek. Na pracodawcy ciąży także obowiązek dostarczenia pracownikowi sprawnych technicznie środków produkcji i takie zorganizowanie pracy, aby była ona bezpieczna¹⁴.

5. „Warunki pracy” a „warunki w miejscu pracy”

W znaczeniu przedmiotowym należy zwrócić uwagę, iż powinnością pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zatem w sferze przedmiotowej przepisy nie odwołują się do miejsca wykonywania pracy, tylko do zapewnienia warunków pracy, co należy rozumieć w znaczeniu funkcjonalnym, jako nałożenie tym samym na pracodawcę powinności należytego zorganizowania samego procesu pracy. Odnosząc się do rozumienia warunków pracy, zwrócono uwagę w literaturze, iż:

¹³ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 18 lutego 2014 r., III APa 34/13.

¹⁴ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 czerwca 2013 r., III APa 12/13.

warunki pracy oznaczają sytuację, w jakiej odbywa się proces pracy zarówno na terenie zakładu pracy, jak i poza nim, jeśli pracodawca może mieć wpływ na wykonywanie pracy przez pracownika w innym miejscu niż jego stałe miejsce pracy. Pracodawca obowiązany jest więc zapewnić pracownikowi warunki bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy m.in. w okresie „delegacji pracowniczej”. Przez bezpieczne warunki pracy rozumie się tu sytuację, w której nie istnieje zagrożenie takich dóbr osobistych pracownika, jak życie, zdrowie i spokój psychiczny¹⁵.

Na mocy norm art. 15 i art. 207 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Wyznaczając zakres odpowiedzialności pracodawcy, posłużono się terminem o szerokim zakresie treściowym, bowiem na „stan bezpieczeństwa” składa się wiele czynników, które najogólniej ująć można jako czynniki o charakterze materialnym, technologicznym, osobowym¹⁶. Zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 15 k.p., art. 94 pkt 4 k.p.). Zgodnie z powołanymi przepisami pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający takie warunki (art. 207 § 2 pkt 1 k.p.)¹⁷.

W konsekwencji zatem, biorąc pod uwagę powiązanie obowiązku zapewnienia bhp z samym procesem świadczenia pracy, Sąd Najwyższy zwraca uwagę, iż pracodawca odpowiada za szkody, które poniósł pracownik w związku z wykonywaniem pracy, co obejmuje także przebywanie w sferze interesów pracodawcy w celu wykonywania czynności zmierzających do realizacji zadań pracodawcy, do których pracownik zobowiązał się w umowie o pracę. Znaczenie ma więc to, że pracownik znajduje się już (jeszcze) na terenie zakładu pracy. Zgodnie bowiem z art. 207 k.p. podstawowym obowiązkiem pracodawcy

¹⁵ A. Witosz, *Obowiązek...*, s. 123, za: G. Goździewicz, T. Zieliński, w: *Kodeks...*, komentarz do art. 15 k.p.

¹⁶ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 14 marca 2019 r., III APa 72/18.

¹⁷ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 14 marca 2019 r., III APa 72/18.

jest odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a nie tylko w miejscu wykonywania czynności przez danego pracownika¹⁸.

6. Pozostawanie w sferze interesów pracodawcy jako przesłanka wystąpienia wypadku przy pracy

Wskazując na zasadność powiązania odpowiedzialności osób zobowiązanych do zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ze sferą aktywności zawodowej pracownika, a nie z samym faktem przebywania pracownika w miejscu świadczenia pracy, należy podkreślić, iż powyższy warunek stanowi również prawną przesłankę uznania zdarzenia za wypadek przy pracy. Rodzi się od razu pytanie, czy usprawiedliwione może być przyjęcie swoistej analogii tych dwóch instytucji prawnych. Jak wskazuje się w doktrynie prawa karnego: „z uwagi na zasadę *nullum crimen sine lege stricta* niedopuszczalne jest stosowanie analogii na niekorzyść oskarżonego (analogia *in malam partem*), a dozwolone stosowanie analogii na jego korzyść (analogia *in bonam partem*) i wnioskowanie z przeciwności (*a contrario*). Z zakazu analogii na niekorzyść nie wynika jednak nakaz analogii na korzyść sprawcy. Analogia może być stosowana na korzyść sprawcy, jednak nie może się to odbywać kosztem ochrony interesów pokrzywdzonego”¹⁹.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych²⁰ jedną z przesłanek uznania zdarzenia za wypadek przy pracy jest jego nastąpienie w związku z pracą, co oznacza, iż zdarzenie nastąpiło:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, bądź też
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, ewentualnie
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

¹⁸ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2013 r., III UZP 6/12.

¹⁹ P. Wiatrowski, *Dyrektywy...*, s. 258.

²⁰ Dz.U. 2019, poz. 1205, tekst jedn., dalej: ustawa wypadkowa.

W konsekwencji nie każde zdarzenie, które miało miejsce na terenie zakładu pracy bądź w miejscu wykonywania obowiązków pracowniczych, będzie uznawane (oczywiście przy spełnieniu pozostałych przesłanek) za zdarzenie stanowiące wypadek przy pracy. Warto podkreślić, iż również w tym przypadku ustawodawca posługuje się pojęciem „wypadek przy pracy”, a nie „wypadek w miejscu pracy”, co unaocznia związek zdarzenia z procesem świadczenia pracy, a nie z miejscem jego wystąpienia. Jak wskazuje Sąd Najwyższy, „związek z pracą” polega na czasowym, funkcjonalnym i przestrzennym związku zdarzenia z pracą w okolicznościach wymienionych w art. 3 ust. 1 pkt 1–3 ustawy wypadkowej. Czasowy związek zdarzenia z pracą polega na tym, że zdarzenie powinno nastąpić albo w czasie wykonywania przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, ewentualnie w czasie wykonywania czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia lub w związku z wykonywaniem tych czynności albo w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Funkcjonalny związek zdarzenia z pracą wyraża się w tym, że zdarzenie powinno nastąpić w czasie lub w związku z wykonywaniem przez pracownika określonych czynności, a mianowicie „zwykłych czynności lub poleceń przełożonych”, „czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia”, a także „w czasie pozostawania w dyspozycji pracodawcy”. Wreszcie, przestrzenny związek zdarzenia z pracą polega na tym, że zdarzenie następuje w miejscu, które jest albo miejscem wykonywania czynności służbowych (którym jest z reguły zakład pracy), albo miejscem w „drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy”²¹. Związek miejscowy i czasowy wypadku z pracą sprowadza się do ustalenia, że zdarzenie wystąpiło w czasie pracy w znaczeniu prawnym (nie tylko w czasie efektywnego świadczenia pracy, ale również w czasie pozostawania w dyspozycji pracodawcy – art. 128 § 1 k.p.) bądź w miejscu zakreślonym strefą zagrożenia stwarzanego przez pracę (na terenie zakładu pracy, a nie tylko w miejscu wykonywania czynności przez danego pracownika – art. 207 k.p.) przez powiązanie doznania uszczerbku na zdrowiu z faktem wykonywania przez pracownika określonych czynności. W judykaturze

²¹ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2018 r., II UK 514/17.

przyjmuje się, że pozostają w związku z pracą także działania podejmowane bez polecenia pracodawcy, ale w jego interesie, które mieszczą się w ramach umowy o pracę, są niesprzeczne z jej treścią oraz przepisami prawa, a także czynności wykraczające poza umowny stosunek pracy, ale konkretyzujące się w ogólniejszej niż obowiązek świadczenia pracy danego rodzaju, powinności pracownika dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Dla podjęcia takiej czynności nie jest konieczne polecenie pracodawcy, uzgodnienie z pracodawcą, podjęcie jej za jego wiedzą czy też niewykroczenie poza zakres czynności wynikających ze stosunku pracy²². Czasowy i miejscowy związek zdarzenia z pracą oznacza, że pracownik doznał uszczerbku na zdrowiu bądź poniósł śmierć w czasie i w miejscu, w którym pozostawał w sferze interesów pracodawcy²³. Związek funkcjonalny nie jest pojęciem wymiernym i obiektywnym – jak czas i miejsce pracy – i leży często w sferze psychiki poszkodowanego pracownika²⁴. Zakres pojęcia związku z pracą użytego w definicji wypadku przy pracy obejmuje nie tylko wypadki, które mają miejsce podczas świadczenia pracy, lecz także zdarzenia, które nastąpiły zarówno w związku z wykonywaniem zwykłych czynności pracowniczych lub poleceń przełożonych, jak i w związku z wykonywaniem czynności na rzecz pracodawcy, choćby bez polecenia. Dla ustalenia związku zdarzenia z pracą wystarcza stwierdzenie, że pozostawało ono z pracą w związku czasowym, miejscowym lub funkcjonalnym²⁵.

Różnice pomiędzy zdarzeniem w „miejscu pracy” a zdarzeniem „w związku z pozostawaniem w sferze interesów pracodawcy” zostało niejednokrotnie podkreślone w judykaturze. Jak wskazał w 2006 r. Sąd Najwyższy, samo fizyczne stawienie się w miejscu pracy nie wyczerpuje treści obowiązku świadczenia pracy, jeżeli pracownik nie jest gotowy do jej wykonywania. Świadczenie pracy w rozumieniu ustawy wypadkowej nie może być rozumiane jako samo przebywanie w zakładzie pracy, fizyczna tam obecność pracownika, ale pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy. Warunkiem pozostawania w dyspozycji pracodawcy jest gotowość pracownika do pracy – subiektywny zamiar wykonywania pracy i obiektywna możliwość jej świadczenia. Nietrzeźwość

²² Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 2018 r., I PK 187/17.

²³ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 2018 r., I PK 187/17.

²⁴ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 2018 r., I PK 187/17.

²⁵ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 2018 r., I PK 187/17.

pracownika wyłącza z istoty rzeczy jego gotowość do pracy²⁶. W orzeczeniu z 2014 r. Sąd Najwyższy wskazał, iż pracownik może zerwać związek z pracą, nawet przebywając na terenie zakładu pracy w czasie pracy, jeżeli podejmuje czynności, które nie wynikają z zatrudnienia lub są nawet celom zatrudnienia przeciwne²⁷. Zdarzenie, które wystąpiło po przeniesieniu się („wyjściu”) pracownika w czasie i miejscu pracy ze sfery spraw pracowniczych do sfery spraw prywatnych może usprawiedliwiać przyjęcie, że nieszczęśliwy wypadek nie pozostawał w związku z pracą²⁸.

Związek z pracą nie ma jednak charakteru absolutnego i może zostać zerwany, gdy pracownik w przeznaczonym na pracę czasie i miejscu wykonuje czynności tak bezpośrednio, jak i pośrednio niezwiązane z realizacją jego obowiązków pracowniczych i czyni to dla celów prywatnych²⁹. Wyłączenie tego związku następuje zaś w sytuacji, w której pracownik przez istotę podjętych działań i sposób zachowania daje do zrozumienia, że chce poświęcić się innym czynnościom o celach obcych pracodawcy, niezwiązanych z zatrudnieniem³⁰. Związek zdarzenia z pracą ulega zerwaniu wówczas, gdy pracownik w przeznaczonym na pracę czasie i miejscu wykonuje czynności bezpośrednio lub pośrednio niezwiązane z realizacją jego obowiązków pracowniczych i czyni to dla celów prywatnych, a w każdym razie innych niż związane ze stosunkiem pracy³¹. Przerwanie związku czasowego i funkcjonalnego z wykonywaną pracą uniemożliwia zakwalifikowanie czynności jako wykonywanej w związku z pracą³².

7. Funkcjonalne granice obowiązku pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Kolejny argument, który miałby przemawiać za opisanym powyżej związkiem funkcjonalnym pomiędzy pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy a obowiązkiem pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wynika z zastosowania do przepisu

²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I UK 127/05.

²⁷ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2014 r., I PK 245/13.

²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., I UK 226/09.

²⁹ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2018 r., II PK 118/17.

³⁰ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 2018 r., I PK 187/17.

³¹ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 2018 r., I PK 187/17.

³² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2020 r., I PK 67/19.

art. 220 § 1 k.k. obowiązujących w prawie karnym metod interpretacji. Podstawową dyrektywę wykładni przepisów prawa karnego stanowi nakaz interpretacji ścisłej (literalnej) wszystkich przepisów prawnych, tj. takiego odczytywania zwrotów językowych, aby – przy użyciu dopuszczalnych metod wykładni językowej, a nawet, gdy to konieczne, systemowej i funkcjonalnej – nie odstąpić od jak najbardziej jednoznacznego sposobu rozumienia tekstu prawnego, chyba że istnieją ważne racje, by nadać im interpretację rozszerzającą lub zwężającą³³. Według A. Rychlewskiej:

współczesna teoria prawa zdaje się odrzucać nie tylko koncepcję *clara non sunt interpretanda*, łącząc proces poznania prawa z jego interpretacją, ale również antykontynuacyjną postawę *interpretatio cessat in claris*. Tekst prawny poddać przeto należy analizie z punktu widzenia wszystkich dyrektyw interpretacyjnych, a to kolejno: językowych, systemowych i funkcjonalnych, także dyrektywie historycznej i porównawczej, czy – właśnie – prokonstytucyjnej, w razie zaś stwierdzenia ważnych racji (prawnych, społecznych lub moralnych) – odstąpić powinno się nawet od wykładni językowej³⁴.

Znamienne dla prawidłowego dokonania powyższego zabiegu są dwa sformułowania użyte w dyspozycji normy sankcjonowanej przywołanego przepisu. Otóż gwoli przypomnienia przepis stanowi, iż: „kto będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika”. Zatem aby przypisać odpowiedzialność, narażenie ma dotyczyć pracownika, w związku z niedopełnieniem obowiązków z zakresu bhp. Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Posiadanie statusu pracownika wiąże się w konsekwencji z samym faktem pozostawania w relacji prawnej stosunku pracy, niezależnie od czasu, w jakim pozostaje w gotowości do świadczenia pracy bądź pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Literalna wykładnia zatem sugerowałaby, iż sam fakt obecności pracownika w miejscu świadczenia pracy może prowadzić w określonym układzie sytuacyjnym do przypisania odpowiedzialności pracodawcy. Należy jednakże zwrócić uwagę, iż warunkiem odpowiedzialności jest też niewywiązanie się pracodawcy z obowiązków w zakresie bhp. Według art. 207 § 2 zd. 1 k.p. pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie

³³ M. Królikowski, R. Zawłocki, *Prawo...*, s. 122.

³⁴ A. Rychlewska, *O gwarancyjnym...*, s. 143.

pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Jak zatem prawidłowo powiązać powyższe regulacje, tak aby otrzymać prawidłową treść analizowanego przepisu?

Jak zauważa R. Zawłocki: „bez wątpienia prawu karnemu przypisuje się właściwość fenomenu odrębnego od zjawisk rzeczywistych, które ono odtwarza, a więc przyznaje się jemu cechę bytu podlegającego samodzielnej interpretacji. Powstaje jednak pytanie o istotę tego bytu, a w szczególności, czy sprowadza się on wyłącznie do sformułowania zakazu/nakazu, czy też ów zakaz/nakaz spełnia jeszcze określoną funkcję”³⁵. Aleksandra Rychlewska podkreśla, iż: „nie powinno budzić wątpliwości, iż zasada ustawowej określoności typu czynu w prawie karnym stanowi kanon nie tylko współczesnego prawa karnego, ale również element systemu konstytucyjnych gwarancji państwa prawa, zapewniających jednostce ochronę przed nieuprawnioną ingerencją organów władzy publicznej”³⁶. Robert Zawłocki podnosi również, iż:

z założenia przepis karny określa czyn zabroniony w sposób ogólny (syntetyczny), albowiem odnosi się do typu zachowań karalnych, a nie do konkretnego zachowania karalnego. Tak więc jest on z natury, w warstwie językowej, wieloznaczny. Wydaje się, że jednoznaczny wynik wykładni językowej jest możliwy tylko w teorii. Poza tym trudno nawet w teorii wyobrazić sobie sytuację, w której jednoznaczność językowa (normatywna) przepisu wyłącza całkowicie racje pozostałych metod wykładni. Postulat sięgania do pozostałych reguł wykładni, po niedostatku wyjaśnienia w oparciu o wykładnię językową, należy więc raczej traktować nie jako nakaz interpretacyjny, lecz rezultat poniekąd oczywistego faktu, iż język, w jakim ujęto dany przepis – jako nośnik normy prawnej – jest podstawą jej (jego) wykładni. W tym znaczeniu pozostałe metody wykładni mają charakter pomocniczy³⁷.

Zważywszy na chronione przez przepis dobro prawne, ochronie podlega praca w bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy. Gdyby wolą ustawodawcy była ochrona zdrowia i życia pracownika bez względu na fakt pozostawiania w sferze interesów pracodawcy (w dyspozycji pracodawcy), to przepis zapewne zostałby zamieszczony w rozdziale XIX Kodeksu karnego „Przestępstwa przeciwko zdrowiu i życiu”. Tymczasem przepis został zamieszczony w rozdziale XXVIII „Przestępstwa

³⁵ R. Zawłocki, *O metodzie...*, s. 82–83.

³⁶ A. Rychlewska, *O gwarancyjnym...*, s. 133.

³⁷ R. Zawłocki, *O metodzie...*, s. 92.

przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”. Warto zwrócić uwagę, iż wskazany rozdział k.k. obejmuje ochroną prawa osób wykonujących pracę zarobkową, a nie same osoby wykonujące pracę zarobkową. W przypadku art. 220 k.k. chodzi o prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przepis karny chroni przede wszystkim określone dobro prawne. Czyni on to w ten sposób, że zabrania pod sankcją kary kryminalnej realizacji czynu naruszającego chronione dobro. Ten fundamentalny aspekt istnienia przepisu karnego przesądza o jego ściśle funkcjonalnym charakterze. Każda norma sankcjonowana, zawarta w przepisie karnym, nakazuje powstrzymanie się od naruszenia określonego dobra o charakterze społecznym, a ściślej – określonej i powszechnie uznanej, pozytywnej społecznej wartości (np. moralnej)³⁸.

Należy zatem postawić pytanie, z jakich źródeł odkodować należyte rozumienie dobra chronionego analizowanym przepisem. Samo prawo karne bowiem nie dokonuje dookreślenia pojęcia zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sam art. 220 k.k. mówi o wywiązywaniu się z nałożonych obowiązków z zakresu bhp. Jak zauważa K. Kmań, prawo karne jest instrumentem *ultima ratio*, wykorzystywanym do ochrony określonych wartości jedynie w ostateczności, gdy pozostałe środki są niewystarczające (art. 31 ust. 3 Konstytucji). W związku z tym przyjmuje się, że norma sankcjonowana (wprowadzająca zakaz lub nakaz określonego zachowania) generalnie ma swoje źródło w przepisach innych gałęzi prawa niż prawo karne; jedynie wyjątkowo prawo karne wprowadza własne normy sankcjonowane, dotyczące np. usiłowania zaatakowania dobra bądź zakazów obyczajowych (np. art. 201, 202 k.k.). Oznacza to, że prawo karne w pewien sposób „zabezpiecza” (pod groźbą kary) wykonanie określonych zakazów i nakazów³⁹. Na powyższe całościowe systemowe odkodowanie właściwej treści normy prawa karnego zwraca uwagę także M. Królikowski, wskazując, iż:

wprowadzenie konstrukcji normy sankcjonowanej i sankcjonującej pozwala wyróżnić dwie warstwy, gdzie w pierwszej mają znaleźć się wszystkie przesłanki, których wystąpienie decyduje o ogólnej bezprawności danego zachowania (norma nakazująca lub zakazująca określonego zachowania), a w drugiej przesłanki kryminalizujące niektóre z postaci naruszenia normy sankcjonowanej (norma nakazująca skierowana względem organów państwa do ukarania sprawcy, określająca

³⁸ R. Zawłocki, *O metodzie...*, s. 86.

³⁹ K. Kmań, *Odstąpienie...*, s. 83.

zakres karalności). Jednak podstawowa wartość tego zabiegu sprowadza się do tego, że otrzymujemy dwa zespoły reguł argumentacyjnych służących ostatecznemu odczytaniu bezprawności karnej. W przypadku normy sankcjonowanej zachodzi konieczność włączenia do wykładni przepisu karnego wszystkich tych elementów wypowiedzianych w systemie prawnym, które dookreślą związany z typem zakres regulacji pozytywnej (tj. zasad postępowania z dobrem lub zasad postępowania według modelu osobowego, metod interpretacyjnych nakierowanych na wykładnię w zgodzie z Konstytucją RP, wykładnię przyjazną prawu europejskiemu lub prawom człowieka). Pozwala to w sposób bardziej uporządkowany zintegrować prawo karne z systemem reguł prawnych, pochodzących z wielu źródeł normatywnych. Przekroczenie normy sankcjonowanej jest możliwe bowiem dopiero wówczas, gdy zachowanie stanowi naruszenie sprzężonych z nią reguł ostrożności⁴⁰.

W konsekwencji właściwa treść art. 220 k.k. może być dokonana wyłącznie z powiązaniem z treścią norm prawa pracy, regulujących obowiązki pracodawcy (i wskazując osoby, na których spoczywa odpowiedzialność za realizację tych zadań). Przepisy bhp, zamieszczone w Kodeksie pracy, wiążą natomiast obowiązki pracodawcy z powyższego zakresu z samym procesem świadczenia pracy, a nie z faktem obecności pracownika w miejscu wykonywania obowiązków pracowniczych. Wedle Kodeksu pracy na pracodawcy spoczywają chociażby takie obowiązki, jak organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewnianie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonania tych poleceń, reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. Powyższe wyraźnie wiąże powinności pracodawcy z efektem w postaci zapewnienia, że proces pracy będzie realizowany w bezpieczny i higieniczny sposób.

Wskazać wreszcie należy, iż wykładnia w prawie karnym nie może prowadzić do efektu rozszerzającego odpowiedzialność sprawcy czynu. Z wyrażonej w art. 42 ust. 1 Konstytucji oraz w art. 1 § 1 k.k. zasady *nullum crimen sine lege* wynikają m.in. reguły wykładni prawa. Z zasady tej wynika zakaz stosowania analogii i wykładni rozszerzającej na

⁴⁰ M. Królikowski, R. Zawłocki, *Prawo...*, s. 111–112.

niekorzyść skazanego – *lex stricta*⁴¹. Wyjście poza wykładnię językową w prawie karnym jest generalnie dopuszczalne, o ile nie stanowi wykładni rozszerzającej na niekorzyść sprawcy i ma oparcie w wykładni systemowej i funkcjonalnej⁴². Według P. Wiatrowskiego:

swoiste znaczenie celowościowe czy funkcjonalne w sytuacji silnego uzasadnienia aksjologicznego bądź prakseologicznego może przełamać znaczenie językowe, choć granicę możliwego znaczenia językowego przekroczyć można jedynie na korzyść oskarżonego. Wykładnia rozszerzająca na niekorzyść przy takim uzasadnieniu dopuszczalna jest jedynie do granic możliwego znaczenia językowego użytych przez prawodawcę znamion typu czynu zabronionego. Wynik wykładni uzyskany za pomocą dyrektyw semantycznych wykładni może być bowiem węższy. Używa się wszakże w doktrynie pojęcia „wykładnia rozszerzająca” dla określenia dwóch sytuacji. Pierwsza z nich obejmuje wyjście poza rdzeń znaczeniowy do „granicy” cienia semantycznego (strefy przejściowej, peryferii znaczenia), druga zaś wyjście również poza zakres strefy przejściowej. Przyjęcie swoistego znaczenia oznacza odstępnięcie nawet od jasnego i jednoznacznego znaczenia językowego przepisu, gdyby okazało się ono rażąco nieracjonalne, prowadziło do znacznej szkody, było sprzeczne z podstawowymi wartościami prawa lub z ratio legis określonego przepisu. W ujęciu analitycznym dopuszcza się bowiem możliwość przełamania „semantycznej jasności przez prawniczą niejasność”, która odwołuje się do kryterium systematyki, celu i skutków, a więc do pozajęzykowych metod interpretacji⁴³.

Przyjęcie takiej interpretacji, iż osoba odpowiedzialna za stan bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada za każdą sytuację bezpośredniego narażenia pracownika niezależnie od pozostawania w sferze interesów pracodawcy, prowadziłyby do poszerzenia odpowiedzialności sprawcy czynu, a ponadto przeczyłyby aksjologii normy prawnej.

Nie sposób w tym przypadku dokonywać analizy art. 220 k.k. w odezwaniu od celu, jakiemu ma ten przepis służyć, tzn. należyście zabezpieczać warunki, w jakich praca jest wykonywana. W ślad za R. Zawłockim można przywołać dwa sposoby podejścia do celu i funkcji prawa karnego, który wskazuje, iż:

I. Andrejew wskazuje, że prawo karne ma charakter „dialektyczno-dynamiczny”, albowiem ma ono swoją „funkcję w rzeczywistości” oraz „polityczno-kryminalną intencję”. Wyraźnie więc wiąże on prawo karne nie tylko z jego istnieniem, lecz także z jego tworzeniem oraz stosowaniem. Interpretacja karnistyczna dla

⁴¹ C. Kąkol, *Glosa...*, s. 177.

⁴² K. Kmań, *Odstąpienie...*, s. 77.

⁴³ P. Wiatrowski, *Dyrektywy...*, s. 260.

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako znamię czynu zabronionego...

I. Andrejewa to zabieg doniosły społecznie i aksjologicznie. Dla W. Woltera celem tym jest wyjaśnienie przepisu karnego jako takiego, a ściślej teoretyczno-prawne wyinterpretowanie z niego określonej normy postępowania. Natomiast dla I. Andrejewa interpretacja karnistyczna to praktyczny zabieg o szczególnej doniosłości społecznej, którego istotą jest realizacja celów ustawodawcy⁴⁴.

W konsekwencji powiązanie przepisu art. 220 k.k. z przepisami prawa pracy utwierdza słuszność tezy o ponoszeniu odpowiedzialności wyłącznie za narażenie pracownika będącego w sferze interesów pracodawcy. Wprawdzie pracownikiem jest osoba pozostająca w stosunku pracy, czyli jest pracownikiem całą dobę, ale jednocześnie pracodawca nie odpowiada za bezpieczeństwo pracownika przez całą dobę, tylko w procesie świadczenia pracy.

8. Powiązanie odpowiedzialności z procesem świadczenia pracy przez przyzmat podmiotu czynu zabronionego

Wreszcie uzupełniającym argumentem, przemawiającym za zaprezentowanym powyżej warunkiem pozostawania w sferze interesów pracodawcy, którego wypełnienie pozwala na przypisanie odpowiedzialności, jest okoliczność, iż przypisać odpowiedzialność z art. 220 § 1 k.k. można tylko osobie, która jest odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy. Jak wskazuje D. Tokarczyk:

na opis zachowania sprawcy przestępstwa składają się dwa elementy: niedopełnienie obowiązku dbania o bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz wystąpienie skutku w postaci bezpośredniego narażenia pracownika na utratę życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Omawiany typ czynu zabronionego jest więc właściwym przestępstwem z zaniechania – może być popełniony wyłącznie poprzez zaniechanie. Oznacza to z kolei, że każdorazowo organy procesowe muszą badać, czy skutek stanowiący znamię występku (bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracownika) daje się sprawcy obiektywnie przypisać w myśl art. 2 k.k. Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 2 k.k. za przestępstwo skutkowe popełnione przez zaniechanie odpowiada ten tylko, na kim ciążył szczególny, prawny obowiązek zapobieżenia skutkowi⁴⁵.

Osoba odpowiedzialna za bhp owszem odpowiada za miejsce pracy, ale w kontekście realizowanym w tym miejscu procesie pracy.

⁴⁴ R. Zawłocki, *O metodzie...*, s. 83.

⁴⁵ D. Tokarczyk, *Przestępstwa...*, komentarz do art. 220.

Zapewniając właściwe warunki w miejscu pracy, docelowo ma zadbać o to, by świadczenie pracy przebiegało w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Jak zauważa Sąd Apelacyjny w Krakowie, sam fakt pełnienia wobec pracowników funkcji kierowniczych czyni te osoby, jako osoby kierujące pracownikami, podmiotami obowiązków wymienionych w art. 212 k.p. Stąd też pracownik, któremu powierzono kierowanie pracą innych, z samej istoty sprawowanej funkcji jest zobowiązany do stałego czuwania nad tym, aby praca podległych mu pracowników przebiegała zgodnie z przepisami lub zasadami bhp⁴⁶. Potwierdzeniem powyższej tezy jest także wyrok Sądu Najwyższego z 1997 r., w którym sąd podkreślił, iż świadome zlekceważenie obowiązku sprawdzenia rzeczywistych kwalifikacji pracowników jest oczywistym i umyślnym naruszeniem obowiązków przełożonego. Stwierdzenie posiadania przez podległych pracowników określonych umiejętności i kwalifikacji należy w oczywisty sposób do przełożonego, a więc organizatora pracy, i stanowi w ogóle podstawową czynność, która musi poprzedzać rozdział stanowisk pracy, jeżeli mają być spełnione wymogi warunkujące bezpieczeństwo pracy. W tak doniosłej kwestii nie można domniemywać kwalifikacji pracowników, lecz należy mieć całkowitą pewność i wiedzę w tym zakresie⁴⁷. Zatem skoro odpowiedzialność może zostać przypisana osobie odpowiedzialnej za bhp, a nie tylko pracodawcy (gdy jest to osoba fizyczna) bądź członkom organu zarządzającego (gdy jest to jednostka organizacyjna), to odpowiedzialność ta ma charakter swoiście dynamiczny, łączący się z procesem świadczenia pracy, a nie jest statyczną odpowiedzialnością pracodawcy za warunki bhp panujące w danym miejscu.

9. Podsumowanie

Przeprowadzona analiza nie pozostawia wątpliwości, iż warunkiem przypisania odpowiedzialności z art. 220 § 1 k.k. jest narażenie na bezpośrednio niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia pracownika, który przebywał w strefie tegoż narażenia w związku z pracą. Osoby odpowiedzialne za stan bhp mają być gwarantami bezpiecznie realizowanego

⁴⁶ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 30 maja 2017 r., I ACa 16/17.

⁴⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., III KKN 267/96.

procesu pracy i w związku z niezapewnieniem tego stanu może im zostać przypisana odpowiedzialność.

W konsekwencji pracownik, który „doznał” narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia bez związku z czynnościami podejmowanymi w związku z realizacją obowiązków pracowniczych bądź pozostając w dyspozycji pracodawcy, nie może zarzucić pracodawcy narażenia go w rozumieniu art. 220 § 1 k.k. Odwołując się do przykładu, jeżeli pracownik wszedł na niezabezpieczone rusztowanie z pobudek prywatnych, np. chcąc obejrzeć okolicę z wysokości 10 m, ponieważ istniejące dookoła zabudowania nie dawały mu dotychczas takiej szansy, nie jest tą osobą, co do której na pracodawcy bądź innej osobie ciążyłaby odpowiedzialność karna za niezapewnienie bhp. Wyjście ze sfery interesów zawodowych (służbowych) przez pracownika zwalnia pracodawcę z powinności zapewnienia należytych warunków bhp, co z kolei wyklucza możliwość przypisania odpowiedzialności z art. 220 k.k.

Również argumenty celowościowe przemawiają za uznaniem, że proces świadczenia pracy jest tym elementem, za który odpowiada pracodawca. Zważywszy na powyższe powiązanie, nie sposób uznać, by przepis karny, *de facto* będący swoistym gwarantem wywiązywania się pracodawców z obowiązków z zakresu bhp, mógł w swoim zakresie przedmiotowym iść dalej aniżeli same obowiązki, których niewykonanie sankcjonuje.

Wreszcie wykładnia systemowa, stosowne umieszczenie przepisu w rozdziale dotyczącym ochrony praw osób wykonujących pracę zarobkową, wzmacnia postawioną przez autora tezę.

Oczywiście można by postulować stosowne zabiegi *de lege ferenda* (np. poprzez dodanie do treści art. 220 § 1 k.k. po słowie „pracownika” dookreślenia „pozostającego w dyspozycji pracodawcy”, ewentualnie „pozostającego w sferze interesów pracodawcy”), niemniej jednak zawsze istnieje ryzyko, iż dodanie takiego dookreślenia prowadziłoby do kolejnych wątpliwości interpretacyjnych. W tym przypadku w pełni wystarczające będzie pozostawienie przepisu w jego dotychczasowym brzmieniu, przy jednoczesnym zwróceniu szczególnej uwagi na prawidłową jego interpretację, przejawiającą się w skrupulatnym badaniu przez organy procesowe okoliczności, w jakich doszło do bezpośredniego narażenia, w kontekście działań pracownika, jakie w danych

okolicznościach podejmował bądź stanu, w jakim w danej chwili narażenia się znajdował. Powyższy zabieg pozwoli na uzyskanie pożądanego celu normy prawnej i zachowanie spójności systemu prawa, co zwłaszcza w kontekście roli prawa karnego jest niezwykle istotne.

Summary

The subject of the article is to establish the link between the responsibility of the person in charge of occupational health and safety for exposing an employee to an imminent danger of loss of life or health with the condition of the employee's readiness to work (or to this particular type of work). The author analyzes Article 220 of the Polish Criminal Code from the perspective of labor law. The main issue is to determine whether an employer is always responsible for an employee's exposure to an imminent danger of loss of life or health or only if an employee is at the disposal of an employer in connection with work (providing work or being ready to provide work) in the place of exposure. The considerations lead to the conclusion in favor of the latter. Persons responsible for occupational health and safety are the guarantors of the safe work process and, in case of failure to ensure this state, they may be criminally liable.

Keywords

worker exposure, occupational health and safety, work readiness, responsibility for health and safety, employee safety

Bibliography

- Goździewicz G., Zieliński T., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017.
- Kąkol C., *Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r., sygn. I KZP 33/09*, „Prokuratura i Prawo” 2011, nr 3.
- Kmąk K., *Odstąpienie od rezultatów wykładni językowej w prawie karnym (na kanwie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009 r., I KZP 35/08)*, „Studenckie Zeszyty Naukowe” 2019, vol. XXII, nr 42.
- Królikowski M., Zawłocki R., *Prawo karne*, Warszawa 2020.
- Piórkowska-Fliieger J., w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. T. Bojarski, Warszawa 2016.
- Radecki W., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową*, Warszawa 2001.
- Rychlewska A., *O gwarancyjnym modelu wykładni prokonstytucyjnej przepisów typizujących czyny zabronione pod groźbą kary*, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych” 2016, rok XX, z. 3.
- Siwik Z., w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. M. Filar, Warszawa 2016.
- Siwik Z., w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. O. Górniok, Warszawa 2006.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako znamię czynu zabronionego...

Tokarczyk D., *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021.

Wiatrowski P., *Dyrektywy wykładni prawa karnego materialnego w judykaturze Sądu Najwyższego*, Warszawa 2013.

Witosz A., *Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, „Prawo pracy i prawo socjalne” 1980, nr 3.

Wróbel W., w: *Kodeks karny. Część szczególna. Tom II. Komentarz do art. 117-277 k.k.*, red. A. Zoll, Warszawa 2013.

Zawłocki R., *O metodzie interpretacji przepisów prawa karnego*, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny” 2004, rok LXVI, z. 4.

Ziółkowska A., w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzošek, Warszawa 2020.