

II SA/Wr 319/00 - Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego (do 2003.12.31) we Wrocławiu

Opublikowano: Pr.Pracy 2003/2/38, LEX nr 74576

Wyrok

Naczelnego Sądu Administracyjnego (do 2003.12.31) we Wrocławiu

z dnia 2 października 2002 r.

II SA/Wr 319/00

TEZA aktualna

Przewidziany w art. 226 Kodeksu pracy obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym dotyczy każdego pracownika, niezależnie od rodzaju zajmowanego stanowiska.

UZASADNIENIE

Uzasadnienie faktyczne

Decyzją - nakazem inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. z 8 grudnia 1999 r., na podstawie art. 9 pkt 1 i 2 w zw. z art. 21 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 1985 r. Nr 54, poz. 276 ze zm.), po przeprowadzeniu kontroli nakazano prezesowi Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej w R. opracowanie w terminie do 30 czerwca 2000 r. udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, występującego przy pracach wykonywanych przez pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego do zawodu mechanika maszyn rolniczych i mechanika samochodowego. Jako podstawę prawną wskazano: art. 9 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, powołanej wyżej, art. 207 § 2 pkt 1, 2, 3, art. 226 Kodeksu pracy, § 39 ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (Dz. U. Nr 129, poz. 844).

W odwołaniu od tej decyzji Rolnicza Spółdzielnia Produkcyjna w R. wniosła o uchylenie nakazu w całości i umorzenie postępowania w sprawie, zarzucając:

- 1) brak podstawy prawnej do wykonania obowiązku w sposób określony nakazem,
- 2) brak określenia formy wykonania obowiązku, co prowadzi do dowolności w ocenie jego wykonania.

Spółdzielnia twierdziła m.in., że nakaz opiera się na błędnym założeniu, że pracodawca obowiązany jest do opracowania udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego w stosunku do wszystkich stanowisk pracy. Zdaniem strony skarżącej opracowania takie są wymagane w razie wykonywania prac w warunkach związanych z ryzykiem odbiegającym od normalnego doświadczenia życiowego. W przypadku spółdzielni, młodociani przygotowani są do wykonywania zawodu mechanika. Nie jest zatem konieczne opracowywanie specjalnej dokumentacji dla celów wykonywania zawodu o charakterze powszechnym, nie wiążącego się ze zwiększonym ryzykiem.

Decyzją Państwowego Okręgowego Inspektora Pracy w O., na podstawie art. 16 ust. 1 pkt 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i art. 138 kpa postanowiono uchylić decyzję w części dotyczącej treści (rozstrzygnięcia) i ustalić nową treść decyzji nr 1: "Opracować ocenę

ryzyka zawodowego występującego przy pracach wykonywanych przez pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego i na tej podstawie poinformować pracowników młodocianych o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną pracą".

W skardze do Naczelnego Sądu Administracyjnego Rolnicza Spółdzielnia Produkcyjna w R. wniosła o uchylenie w całości zaskarżonej decyzji.

Naczelny Sąd Administracyjny, rozpatrując skargę przypomniał, że zgodnie z art. 226 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. W myśl przepisu § 39 ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844), pracodawca jest obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, występujące przy określonych pracach, oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. W szczególności pracodawca jest zobowiązany: 1) zapewnić organizację pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości; 2) zapewnić likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników głównie przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji nie powodujących takich zagrożeń.

Przytoczone przepisy wchodzą w skład systemu norm prawnych składających się na instytucję ochrony pracy, rozumianej jako całokształt gwarancji prawnych służących zabezpieczeniu zdrowia i życia ludzkiego w procesie pracy. Podstawowym składnikiem instytucji ochrony pracy są przepisy dotyczące obowiązków pracodawców w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników, przybierające postać prawa, którego przestrzeganie może być egzekwowane środkami przymusu państwowego. Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter bezwarunkowy (obciążają pracodawcę niezależnie od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika) oraz niepodzielny (działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan bhp w miejscu pracy).

Przedstawionemu opisowi w pełni podlega obowiązek pracodawcy informowania pracownika o ryzyku zawodowym oraz obowiązku "oceniań" i dokumentowania ryzyka zawodowego występującego przy określonych pracach. Realizacja pierwszego obowiązku zawartego w art. 226 kp powinna polegać na przekazywaniu pracownikowi wiedzy (np. w ramach szkolenia wstępnego w zakresie bhp, tj. głównie podczas instruktażu ogólnego i stanowiskowego) o rodzaju i zakresie występujących zagrożeń w środowisku pracy oraz o skutkach dla zdrowia i życia jakie może wywołać praca w kontakcie w tymi zagrożeniami. Tak więc pracownik powinien zostać poinformowany o rodzajach czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych oraz niebezpiecznych, o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych, jakie miały miejsce na danym lub podobnym stanowisku pracy, o przyczynach i skutkach tych wypadków i chorób. Pracownik powinien być także poinstruowany o środkach zapobiegających zagrożeniom, w tym w szczególności o sposobach stosowania środków ochrony indywidualnej i zbiorowej. Realizacja drugiego nakazu obejmuje powinność szacowania skali, rozmiaru ryzyka zawodowego, rozumianego jako prawdopodobieństwo

wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy (§ 2 pkt 7 rozporządzenia), oraz jego dokumentowania.

Podkreślić jeszcze raz należy, że interpretacja stosownych unormowań prowadzi do wniosku, że rozważane obowiązki mają kategorię i bezwarunkowy charakter, co oznacza, iż dotyczą one wszystkich stanowisk pracy, zaś ich wykonanie nie jest uwarunkowane oceną danej pracy jako związanej z ryzykiem mieszczącym się lub odbiegającym od normalnego doświadczenia zawodowego. Takiej przesłanki przepisy nie formułują ani też nie pozwalają jej wyinterpretować, natomiast jej przyjęcie byłoby równoznaczne z pozostawieniem realizacji istotnego obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy w sferze uznania pracodawcy. Rozumienie takie byłoby sprzeczne z bezwzględny charakterem przepisów bhp, które ze względu na przedmiot ochrony, jakim jest życie i zdrowie pracownika, nie mogą być uchylone lub zmienione wolą stron.

Uwzględniając powyższe, sąd nie znalazł podstaw do uchylenia zaskarżonej decyzji.

Opracowanie orzeczenia:

ANDRZEJ KISIELEWICZ, sędzia NSA