

JAROSŁAW JANKOWIAK

PRAWO POWSTRZYMANIA SIĘ OD WYKONYWANIA NIEBEZPIECZNEJ PRACY PRZEZ PRACOWNIKÓW OBOWIĄZANYCH DO RATOWANIA ŻYCIA LUDZKIEGO LUB MIENIA (Art. 210 § 5 k.p.)

1. Od osoby której praca zawodowa polega na ratowaniu określonych dóbr chronionych prawem wymaga się skuteczności, tj. uchylenia przez nią stanu zagrożenia (ewentualnie: niedopuszczenia do dalszych negatywnych następstw takiego stanu). Źródłem takich oczekiwań jest tak szczególna wartość, jaką przyznaje się dobrom ratowanym (zwłaszcza ludzkiemu życiu i zdrowiu), jak i potrzeba poczucia bezpieczeństwa - członkowie społeczeństwa chcą mieć pewność, że zagrożenie dla dóbr ocenianych pozytywnie będzie skutecznie usuwane przez odpowiednie podmioty Korzystne następstwo czynności ratowniczych ma zapewnić, prócz wykazywania przez osobę ratującą wymaganych kwalifikacji i stanu zdrowia, zgodę i gotowość tej osoby na to, że w czasie usuwania niebezpieczeństwa dla określonych dóbr sama znajdzie się w zasięgu jego oddziaływania. Ten ostatni czynnik ma, w konfrontacji z wieloma spotykanymi w życiu codziennym nieprawidłowościami w działaniu podmiotów zajmujących się ratowaniem (nieudzielanie przez lekarzy pomocy osobom, których życiu zagraża niebezpieczeństwo, mnóstwo przypadków podejrzanej opieszałości służb ratowniczych podczas katastrofalnej powodzi w lipcu 1997 r.), bardzo duże znaczenie. Dość powszechnie akceptowany pogląd głosi, że osoba, która dobrowolnie zobowiązała się do ratowania, nie może odmówić wykonywania tych czynności z uwagi na to, że przyjęcie z pomocą dobrom ratowanym zagroziłoby jej własnym, takim samym dobrom (w szczególności egzystencjalnym dobrom osobistym: życiu lub zdrowiu) - i to być może w większej mierze. Owo przekonanie podzielają oczywiście także twórcy przepisów prawnych dających podstawę do określenia praw i obowiązków osób wykonujących czynności ratownicze. Zadaniem, jakie stawiam sobie w niniejszym artykule, jest analiza jednego z takich przepisów - art. 210 § 5 k.p. - z punktu widzenia przysługiwania pracownikowi zajmującemu się ratowaniem prawa odmowy wykonywania (kontynuowania) czynności ratowniczych w razie wystąpienia określonego zagrożenia dla jego życia lub zdrowia.

2. Art. 210 § 5 k.p. brzmi: "Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia". Przepisy wyłączone przez cyt. przepis regulują odpowiednio: prawo powstrzymania się (§ 1), prawo oddalenia się (§ 2) - pracownika, dla

którego życia lub zdrowia powstało bezpośrednie zagrożenie oraz prawo powstrzymania się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej (§ 4). Lektura art. 210 § 5 k.p. nasuwa więc następujące pytanie: czy pracownikowi zajmującemu się ratowaniem nie przysługuje prawo powstrzymania się od ratowania (oddalenia się z miejsca zagrożenia)?

Przedstawiciele doktryny prawa pracy albo udzielają na postawione pytanie odpowiedzi pozytywnej albo przy omawianiu przepisu art. 210 § 5 k.p. poprzestają na stwierdzeniach, z których nie sposób wywnioskować, co sądzą w interesującej nas kwestii¹. Wreszcie spora część nauki w ogóle nie zajmuje się podczas jego charakterystyki art. 210 § 5².

Autorzy, którzy wyraźnie wyłączają prawo pracownika wykonującego czynności ratownicze do powstrzymania się (oddalenia się) z reguły zdają się aprobować takie rozwiązanie. W. Masewicz³ pisze w omawianym przedmiocie: "Prawo do samoobrony (...) nie przysługuje tym pracownikom, którzy stale wykonują prace znamienne określone stopniem zagrożenia dla ich życia lub zdrowia i są prawnie zobowiązani jako pracownicy do ratowania (...). W takiej sytuacji wyższe niż przeciętne zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika należy do warunków pracy znanych stronom stosunku pracy, uzgodnionych i akceptowanych przez pracownika. Wyższy stan zagrożenia jest zazwyczaj kompensowany bądź odpowiednio wyższym wynagrodzeniem, świadczeniami socjalnymi, bądź innymi uprawnieniami ze stosunku pracy". J. Walczak⁴ uważa, że wyłączenie praw określonych w art. 210 uzasadnione jest tym, że: "Pracownicy podejmując tego rodzaju prace biorą na siebie ryzyko zagrożenia dla ich życia lub zdrowia". K. Zakrzewska-Szczepańska⁵ stwierdza, że pracownicy określani w art. 210 § 5 k.p. nie mają omawianych uprawnień: "ze względów oczywistych". Prawo odmowy ratowania wykluczają też, bez bliższego uzasadnienia, T. Romer⁶ oraz R. Celeda i M. Sekunda⁷. Krytycznie do regulacji zawartej w art. 210 § 5 - interpretowanej jako przepis wyłączający prawo powstrzymania się - podchodzi U. Jackowiak. Zauważa ona, iż: "Wątpliwości budzić może pozbawienie prawa uchylenia się od wykonywania pracy tych pracowników, których obowiązkiem jest ratowanie (...). Dlatego np. strażak, który źle się czuje, nie ma mieć możliwości uchylenia się od udziału w akcji gaśniczej. Przecież zły stan psycho-fizyczny naraża go na wiele niebezpieczeństw,

¹ Np. J. Szczot mówi, "Ważne jest przy tym zastrzeżenie ustawowe, które ogranicza uprawnienia pracowników zawodowo zajmujących się ratowaniem (...)", w: J. Wrątny, D. Kotowska, J. Szczot, *Nowy kodeks pracy. Tekst ujednolicony z komentarzem*, Warszawa 1996, s. 240; Z. Salwa zauważa: "Obie wskazane sytuacje (opisane w art. 210 § 1, 2 i 4 - przyp. mój) nie odnoszą się jednak do pracowników, których obowiązki pracownicze polegają na ratowaniu (...)", *Kodeks pracy po nowelizacji. Komentarz*, Bydgoszcz 1996, s. 280.

² Np. T. Wyka, *Prawna ochrona zdrowia pracownika*, w: *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa europejskiego*, Warszawa 1997, s. 77 - 81; ta sama Autorka, w: I. Boruta i in., *Zmiany w kodeksie pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 180 - 182; W. Muszalski, w: W. Muszalski i in., *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdańsk 1997, s. 328.

³ W. Masewicz, *Nowy kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 301.

⁴ J. Walczak, *Kodeks pracy z komentarzem*, "Serwis Prawno-Pracowniczy" 1997, s. CLXXVIII.

⁵ K. Zakrzewska-Szczepańska, *Projektowane zmiany w Dziale dziesiątym (...)*, "Służba Pracownicza" 1994, nr 4, s. 10, zob. też tej autorki: *Obowiązki stron stosunku pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (...)*, w: "Służba Pracownicza" 1997, nr 5, s. 23.

⁶ T. Romer, *Gdy pracownik odmawia wykonania pracy*, "Prawo Pracy" 1997, nr 3, s. 12.

⁷ R. Celeda, M. Sekunda, *Prawne podstawy ochrony pracy*, Warszawa 1996, s. 125.

z zagrożeniem życia włącznie"⁸. Ta sama autorka formułuje też założenie, że pracownicy, których obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie, "(...) biorą na siebie ryzyko zagrożenia życia i zdrowia, więc nie mogą powoływać się na nie, **o ile nie przekracza ono zwykłej miary** (podkr. moje)"⁹.

Dominujący pogląd przyjmuje więc (choć wobec pewnej niejednoznaczności stwierdzeń mogą tu nasuwać się wątpliwości - zob. zwłaszcza ostatni cytat z wypowiedzi U. Jackowiak), że wyłączenie przez art. 210 § 5 k.p. stosowania przepisów regulujących przesłanki powstania i skutki realizacji prawa powstrzymania się (oddalenia się) wobec omawianej kategorii pracowników powoduje, że pracownikom tym nie przysługuje owo prawo - nawet na podstawie norm wydedukowanych z innych przepisów prawa pracy, chyba że istniałby wyraźny w tym względzie przepis.

3. By ustalić, czy powyższe stanowisko jest prawidłowe, należy pokrótce przedstawić konstrukcję praw uregulowanych w art. 210 § 1, 2 i 4 k.p.

Art. 100 § 1 k.p., nawiązując do art. 22 § 1 k.p., charakteryzuje bliżej pojęcie "kierownictwa". Wynika z niego, że ze strony pracodawcy kierownictwo jest prawem wydawania poleceń, a ze strony pracownika - obowiązkiem stosowania się do nich. Owo prawo i obowiązek są więc ze sobą korelatywnie sprzężone. Kierownictwo jest jednak prawem pracodawcy i obowiązkiem pracownika ograniczonym treściowo. Prawo wydawania poleceń znajduje następujące granice: 1) polecenie ma "dotyczyć" pracy, 2) polecenie nie może być sprzeczne z aktem będącym podstawą nawiązania stosunku pracy (ustawodawca używa w art. 100 § *in fine* zbyt wąskiego określenia: "umowa o pracę"), 3) polecenie nie może pozostawać w kolizji z przepisami prawa (nie tylko "prawa pracy" w rozumieniu art. 9 k.p., ale i z np. przepisami Konstytucji nie dotyczącymi praw i obowiązków pewnych osób jako pracowników), ponadto polecenie - jako czynienie użytku z prawa (wydawania poleceń) - nie może być sprzeczne ze 4) społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i 5) zasadami współżycia społecznego. W sytuacji, gdy kierownictwa brak, istnieją: obowiązek niewydawania (cofnięcia, zmiany) poleceń ze strony pracodawcy i prawo odmowy wykonywania polecenia ze strony pracownika - także pozostające w stosunku wzajemnego sprzężenia (można by to powiązanie obowiązków pracodawcy i prawa pracownika określić "niekierownictwem", "przeciwkierownictwem" lub inną poręczniejszą nazwą). Taki stan jest konsekwencją wykładni a *contr.* art. 100 § 1 k.p. - skoro pracownik ma obowiązek stosować się tylko do wyraźnie określonych poleceń, to ma prawo nie wykonywać poleceń nie spełniających wymaganych cech. Z drugiej strony - jeśli ustawodawca przyznaje pracodawcy tylko ograniczone prawo do wydawania poleceń, to równocześnie ustanawia obowiązek, by pracodawca nie wydawał poleceń przekraczających określone ramy. Wszystkie te uprawnienia i sprzężone z nimi obowiązki są składnikami treści stosunku pracy (por. art. 22 § 1 k.p., a także art. 56 k.c. poprzez art. 300 k.p.) - a wynikają nie z woli

⁸ U. Jackowiak, *Nowa regulacja bezpieczeństwa i higieny pracy*, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1996, nr 6, s. 39.

⁹ *Kodeks pracy z komentarzem*, pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 1996, s. 480.

stron, lecz z przepisu ustawy¹⁰. Zawsze przeto wyznacznikiem stosunku pracy jest to m.in., że w skład treści danego stosunku prawnego (nie będącego stosunkiem służbowym) wchodzi, w określonym zakresie, prawo wydawania poleceń zgodnych z art. 100 § 1 i art. 8 k.p. oraz obowiązek stosowania się do takich poleceń, a zarazem obowiązek niewydawania poleceń sprzecznych z powołanymi przepisami i prawo odmowy wykonywania poleceń tego rodzaju.

Prawo odmowy nie jest uprawnieniem istniejącym samoistnie. Jest ono bowiem nierozdzielnie związane z wydaniem polecenia wykraczającego poza granice kierownictwa. Pojawia się w konkretnym stosunku pracy, gdy zostanie wydane takie polecenie i wygasa, gdy zostanie ono cofnięte lub zmienione. Prawo to kieruje się przeciwko roszczeniu pracodawcy (np. o wykonywanie pracy, o przebywanie w czasie, który ma być dla danego pracownika czasem pracy w określonym miejscu - gdy porównamy § 1 i § 2 art. 210, to zauważymy, że z punktu widzenia cyt. przepisów są to roszczenia odrębne), przejściowo je obezwładniając - na czas występowania polecenia wykraczającego poza granice kierownictwa. Wyliczone cechy pozwalają uznać, że prawo odmowy wykonania polecenia jest zarzutem odraczającym (*exceptio dilatoria*) prawa pracy, nie występującym w tej postaci w prawie cywilnym¹¹.

Zarzut (prawo odmowy wykonania polecenia), który opisuje norma wydedukowana z treści m.in. art. 100 § 1 k.p., ma ogólny charakter. Natomiast szczególny przypadek owego zarzutu uregulowany jest w art. 210 § 1, 2 i 4 k.p. W ten sposób udzielona została odpowiedź na pytanie o charakter uprawnień określonych w tym przepisie. Warto w tym miejscu podkreślić rolę T. Grzeszczyka w ustalaniu cech prawa powstrzymywania się od wykonywania pracy niebezpiecznej¹², a także H. Lewandowskiego co do ogólniejszej kategorii prawa powstrzymania się od wykonywania poleceń¹³.

4. Ogólne prawo odmowy wykonywania polecenia przysługuje także pracownikowi, którego obowiązkiem jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia. Pracownik taki może więc w szczególności powstrzymać się od wykonywania pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby¹⁴. Chodzi tu jednak tylko o indywidualne prawo odmowy. Zbiorowe prawo

¹⁰ Oczywiście przepis ten należy pojmować w duchu art. 9 § 2 i 3 oraz art. 18 k.p. Zakres istnienia kierownictwa może być zatem zawężony przez akt będący podstawą nawiązania stosunku pracy, układ zbiorowy pracy itd. Jednak kierownictwa, by dany stosunek zatrudnienia był stosunkiem pracy, całkiem wyłączyć nie można - byłoby to sprzeczne z naturą stosunku pracy, zob. trafne uwagi L. Kaczyńskiego, *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, "Państwo i Prawo" 1997, nr 3, s. 15 - 16. Należy też przyjąć, że mimo niewykonywania przez pracodawcę, nawet w dłuższym czasie, uprawnień dyrektywnych, stosunek pracy nie przekształca się w takiej sytuacji w stosunek cywilnoprawny - o ile nie zaszyby dodatkowe po temu warunki - zob. orzeczenie niemieckiego Związkowego Sądu Pracy z 12 IX 1996 r., w: "Neue Justiz" 1997, nr 6, s. 329 - 330.

¹¹ Z. Radwański, *Prawo cywilne - część ogólna*, Warszawa 1994, s. 74 - 75 stwierdza: "Przez zarzut w prawie cywilnym rozumie się swoiste uprawnienie polegające na odmowie spełnienia roszczenia. Służy więc ono ochronie interesów tej osoby, przeciwko której roszczenie się kieruje".

¹² T. Grzeszczyk, *Odmowa wykonania niebezpiecznej pracy*, "Państwo i Prawo" 1964, nr 10.

¹³ H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 212.

¹⁴ Zob. np. A. Józefowicz, *Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, Warszawa 1982, s. 33 - 34.

powstrzymania się od wykonywania pracy pracownikom określonym w art. 210 § 5 k.p. nie przysługuje na mocy art. 19 ust. 1 Ust. o rozw. sporów zbiorowych¹⁵. Zachodzi pytanie, czy na wzór cyt. przepisu, także art. 210 § 5 k.p. uchyla możliwość przysługiwania pracownikom ratującym szczególnych rodzajów odmowy wykonywania polecenia, określonych w art. 210 k.p. Z literalnego brzmienia tego przepisu sugestia taka nie wynika. Art. 210 § 5 k.p. brzmi: "Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą (...)", a nie np. tak: "Prawa powstrzymania i oddalenia się nie przysługują pracownikowi (...). Funkcją tego przepisu nie jest rozstrzygnięcie, czy opisanemu w nim pracownikowi przysługują prawa określone w przepisach wyłączonych - wskazuje on tylko, że uprawnienia te nie powstają w sytuacjach scharakteryzowanych przepisami wyłączonymi (tj. przy wystąpieniu opisanych w nich przesłanek)"¹⁶. Interpretacja, jakoby przepis art. 210 k.p. był przepisem szczególnym do art. 100 § 1 k.p. a contr. - w tym sensie, że wymienia on wyczerpująco przypadki prawa odmowy realizacji polecenia, które jest (stało się) sprzeczne z prawem bhp, może być akceptowane tylko przy założeniu, że wyczerpująco wymienia on prawa odmowy pracy niebezpiecznej, które dotyczą pracowników objętych zakresem stosowania tego przepisu (o ile zarzutów o odmiennie skonstruowanych przesłankach powstania nie wprowadzają przepisy szczególne). Pracownicy, których hipotezy norm wynikających z art. 210 § 1, 2 i 4 k.p. nie dotyczą (i dotyczyć nie mogą - właśnie z mocy art. 210 § 5 k.p.) będą zatem objęci zakresem zastosowania norm wyinterpretowanych m.in. z art. 100 § 1 a contr. w zw. z art. 15 (art. 207 § 2) w zw. z art. 210 § 5 k.p.. Uważam więc, że prawo odmowy wykonania polecenia sprzecznego z przepisami bhp przysługuje także pracownikom zajmującym się ratowaniem.

Za stanowiskiem tym, niewątpliwie kontrowersyjnym w świetle dotychczasowych wypowiedzi doktryny, przemawia wiele argumentów natury aksjologicznej. Należy tu powołać trafne spostrzeżenia M. Taniewskiej-Peszko, która zauważyła (jeszcze nie na gruncie stanu prawnego wynikającego z obecnego art. 210 § 5 k.p.): "Wydaje się, iż - **niezależnie od wykonywanego zawodu** (podkr. moje) - prawo powstrzymania się od wykonywania pracy sprzecznej z wymogami bhp powinno pracownikowi przysługiwać"¹⁷. Cyt. Autorka wyraziła ten pogląd na tle konstatacji, że: "istnieją określone zakłady pracy, a niekiedy nawet całe gałęzie (np. podziemne górnictwo), w których fatalny stan zabezpieczenia przed wypadkami jest faktem powszechnie znanym, który poważnie podwyższa **niebezpieczeństwo utraty zdrowia lub życia wynikające z samego charakteru zawodu** (podkr. moje)". Skoro więc pracownik podejmuje zatrudnienie w danej branży, to - jako świadomy częstych naruszeń przepisów bhp - z góry niejako "godzi się" na te naruszenia w zamian za wynagrodzenie wyższe niż w innych

¹⁵ Ustawa z dn. 23 V 1991 r. (Dz. U. Nr 55, poz. 236, zm. Dz. U. z 1997 r., Nr 82, poz. 518 i Nr 88, poz. 554).

¹⁶ O ile przepis szczególny nie stanowi, że zarzut taki przysługuje właśnie przy przesłankach opisanych w art. 210 § 1, 2 czy 4 k.p..

¹⁷ M. Taniewska-Peszko, *Zwłoka zakładu pracy w wykonywaniu obowiązków wobec pracownika*, Katowice 1991, s. 71.

zawodach, świadczenia socjalne itd.¹⁸ Czy taka "zgoda" nie powoduje wyłączenia prawa odmowy wykonywania niebezpiecznej pracy? M. Taniewska-Peszko pisze, że wynikałyby z tego następujące wnioski: 1) możliwe jest zrzeczenie się przez pracownika prawa do ochrony własnego życia i zdrowia¹⁹, 2) dopuszczalne jest zwolnienie się pracodawcy z obowiązku zapewnienia bhp przez określone świadczenie majątkowe na rzecz pracownika²⁰.

Rozstrzygnięcie o zasadności (niezasadności) tego, że pracownikowi określone w art. 210 § 5 k.p. prawo odmowy wykonywania czynności ratowniczych przysługuje, nie może się obyć bez zbadania relacji między dobrami egzystencjalnymi pracownika, a stopniem powstałego dla nich zagrożenia. Teoria bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisy bhp (m.in. art. 226 k.p.) używają określenie "ryzyko zawodowe". Jest ono rozumiane jako: "możliwe do wystąpienia następstwa zdrowotne zagrożeń w środowisku pracy, uwzględniając równocześnie ich ciężkość i prawdopodobieństwo wystąpienia" (Z. Pawłowski, L. Pietrzak i S. Kowalewski)²¹. Dalej cyt. Autorzy piszą: "Poziom ryzyka związanego z występowaniem określonych zagrożeń w środowisku pracy wyznacza się na podstawie analizy ryzyka (...). Ocena ryzyka polega na porównaniu poziomu określonego w wyniku analizy ryzyka z poziomem uznanym za akceptowalny". Z kolei słowacki specjalista w zakresie prawa bhp A. Duszatko (wychodząc z etymologicznego znaczenia terminu "zapewnić bhp" z którego wynika, że prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia, tj. stanu przeciwnego do przedmiotu zapewniania, powinno być równe 0) zauważa słusznie, że nie jest możliwe całkowite wyeliminowanie zagrożeń człowieka, także w procesie pracy. Celem bezpieczeństwa pracy nie jest według niego bezpieczeństwo absolutne, lecz tylko osiągnięcie określonego stopnia ryzyka, tj. jego minimalizacji. Jak dalej stwierdza cyt. Autor: "W przyszłości poziom ryzyka w pracy będzie wynikiem negocjacji między pracodawcami, a pracownikami; rola państwa ograniczyć się do czuwania, by ten poziom nie był zbyt wysoki"²².

¹⁸ Zob. argumentację W. Masewicza przedstawioną w cyt. wyżej fragmencie z komentarza tego autora.

¹⁹ Zob. A. Szpunar, *Zgoda uprawnionego w zakresie ochrony dóbr osobistych*, w: "Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", 1990, z. 1, s. 47: "Jest rzeczą bezsporną, że niektóre dobra osobiste (zwłaszcza życie) wyłącza się w ogóle spod dyspozycji jednostki. Naruszenie innych dóbr (np. zdrowia) podlega różnego rodzaju ograniczeniom. Nikt nie ma wątpliwości co do tego, że bez znaczenia jest wyrażenie zgody na ciężkie uszkodzenie ciała".

²⁰ Precyzując myśl cyt. autorki należy wyjaśnić, że formalnie pracownicy tacy otrzymują wyższe wynagrodzenie nie za naruszenie przez pracodawcę przepisów bhp, ale za pracę w podwyższonym ryzyku zgodnym z przepisami bhp w szczególności w ten sposób, że jest to ryzyko akceptowalne (zob. dalszą część tej pracy).

²¹ *Ryzyko zawodowe - zasady analizy i oceny*, "Bezpieczeństwo Pracy" 1996, nr 6, s. 16 - 18, zob. też def. "legalne" na użytek: a) ustawy z dn. 27 VI 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. Nr 96, poz. 593) - art. 4 pkt 4: "możliwość wystąpienia niepożądanego, związanych z wykonywaną pracą zdarzeń powodujących straty, w szczególności niekorzystnych skutków zdrowotnych będących wynikiem zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub związanych ze sposobem wykonywania pracy", b) rozporz. Ministra Pracy i Pol. Socjal. z 26 IX 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezp. i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844) - § 2 pkt 7: "prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanego 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". Przytoczone definicje są o tyle szersze od określeń ryzyka zawodowego formułowanych zwykle przez teoretyków bezpieczeństwa i higieny pracy, że obejmuje nie tylko możliwość szkody na osobie pracownika (uszczerbku w jego życiu i zdrowiu), ale też prawdopodobieństwo szkody w mieniu (zapewne chodzi tu głównie o zlecenie pracodawcy). Zarazem zdają się być o tyle węższe od definicji spotykanych w teorii bhp, że obejmują tylko możliwość zaistnienia szkody majątkowej (a więc już nie krzywdy) i to w dodatku ograniczonej do *damnum emergens* (mowa tu bowiem o "stracie").

²² "Przegląd Dokumentacyjny" (wydawany przez Główną Bibl. Pracy i Zabezp. Społ.) z 1996 r., nr 3, s. 66.

Uwzględniając powyższe spostrzeżenia można przyjąć, że akceptowalny poziom ryzyka zawodowego wyznaczają implicite dla pracowników wykonujących określone w pracy przepisy bhp dotyczące tych prac, stosowanych przy ich wykonywaniu materiałów itd. Im istnieje bardziej szczegółowa regulacja danego rodzaju pracy przez przepisy bhp (szczególnie przepisy wykonawcze do Działu X k.p.), tym z większą precyzją można wyznaczyć akceptowalny poziom ryzyka zawodowego dla tego rodzaju pracy. Z kolei brak w miarę dokładnych przepisów bhp powoduje, że w skrajnych przypadkach ryzyko dopuszczalne będzie można ustalić tylko przy uwzględnieniu reguł z art. 15 i 207 § 2 k.p. (i innych przepisów Działu X k.p., które są však często bardzo ogólne), co może czasami wywoływać rozbieżności ocen w doborze kryteriów ustalenia dopuszczalnego ryzyka i sposobu jego mierzenia. Nie powinno jednak ulegać wątpliwości, że każda praca (nawet bardzo "bezpieczna" w rozumieniu przeciętnego obserwatora) wiąże się z określonym ryzykiem zawodowym, dla którego trzeba w sposób generalny ustalić akceptowalny poziom. Pracownik, nawiązując stosunek pracy, zobowiązuje się ponieść określone generalnie dopuszczalne ryzyko zawodowe) oczywiście ryzyko dopuszczalne w rozumieniu przepisów prawa pracy powszechnie obowiązujących może ulec zwężeniu, co będzie bardziej korzystne dla pracowników czy pracownika, na mocy postanowień układów zbiorowych, regulaminu pracy czy aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy). Nie może więc odmówić wykonywania poleceń, gdy istniejące w danym momencie trwania jego stosunku pracy ryzyko zawodowe (konkretne ryzyko zawodowe) nie przekracza miary akceptowalnego ryzyka ustalonego generalnie (czy indywidualnie - aktem stanowiącym podstawę naw. stos. pracy), nawet gdy dla innego pracownika, zatrudnionego przy pracy stosunkowo "bezpiecznej", samo podjęcie pracy wykonywanej przez pracownika pierwszego stanowiłoby bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia w roz. art. 210 § 1 k.p. Bezpośredniość zagrożenia należy więc oceniać przede wszystkim z punktu widzenia pracy wykonywanej przez danego pracownika i wyznaczonego dla niej (mniej lub bardziej dokładnie) poziomu ryzyka dopuszczalnego. Skoro pracownik obowiązany jest, w ramach akceptowalnego ryzyka, narażać się na dane niebezpieczeństwo, to owo niebezpieczeństwo, w takim zakresie, w jakim się zobowiązał (i w jakim, zgodnie z prawem bhp mógł się zobowiązać) - nie jest zagrożeniem bezpośrednim. W ramach ryzyka zawodowego można więc wyodrębnić - ze względu na przysługiwanie prawa odmowy - następujące jego rodzaje: 1) ryzyko w pełni zgodne z przepisami bhp, 2) ryzyko niezgodne co do określonej swej części z przepisami bhp, które nie daje jeszcze prawa odmowy, choć stanowi podstawę do zaistnienia ujemnych skutków prawnych dla pracodawcy (odpowiedzialność za wykroczenie), 3) ryzyko nieakceptowalne - z jego wystąpieniem powstaje prawo powstrzymania się.

5. Przy przedstawianiu uzasadnienia aksjologicznego wyinterpretowanej przeze mnie normy prawnej, nie sposób pominąć spojrzenia na kontrowersje towarzyszące tworzeniu aktów prawnych regulujących status osób

zajmujących się ratowaniem. Ich wyjaśnienie może pozwolić na pełniejszą akceptację wyniku wykładni, jakiej dokonałem.

Jeśli chodzi o historię powstania przepisu art. 210 § 5 k.p., to uzgodnienie, iż zapis o takiej treści zostanie wprowadzony, istnieje w: "Pakcie o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania" zawartym przez NSZZ "Solidarność", Konf. Prac. Polskich i Rząd²³, który to "Pakt (...)", w części dotyczącej bhp, został oparty na projekcie Działu X (w nowym brzmieniu) przedłożonym przez stronę rządową pozostałym partnerom społecznym. Projekt nie zawierał bowiem takiego sformułowania (brak też w tym względzie postanowień w dwóch pozostałych "Paktach (...)", zawartych przez Rząd i KPP z OPZZ²⁴ oraz z tworzącymi łącznie stronę związkową 7 związkami zawodowymi²⁵. Strona rządowa zrealizowała zobowiązanie wynikające z "Paktu (...)", wprowadzając stosowny zapis do swego projektu "Ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (...)"²⁶. Nie zdobyłem informacji, czy regulacja ta nie wzbudzała sporów na posiedzeniach Komisji Nadzw. ds. Kodeksu Pracy. Z lektury "Sprawozdań Stenograficznych" Sejmu i Senatu nie wynika, by w trakcie prac legislacyjnych dochodziło do dyskusji nad owym zapisem.

Gorące dyskusje pojawiły się natomiast w Sejmie kilka miesięcy po uchwaleniu noweli z 2 II 1996 r. do Kodeksu Pracy - w trakcie prac nad projektem ustawy o zawodzie lekarza²⁷. Projekt w art. 30 ust. 2 zawierał²⁸ prawo powstrzymania się lekarza od udzielenia pomocy lekarskiej w przypadku "niebezpieczeństwa o charakterze sytuacyjnym, gdy działanie lekarza związane byłoby dla niego lub innej osoby z bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia lub poważnego uszczerbku na zdrowiu"²⁹. Przepis ten poddano krytyce - np. poseł M. Balicki³⁰ stwierdził, że choć oczywiście "nikt nie będzie zmuszał lekarza do wchodzenia w ogień - bo on wtedy nikomu nie pomoże - jeśli mógłby utracić swoje życie", to sformułowanie projektu jest niewłaściwe, przejmuje bowiem rozwiązanie z art. 164 § 1 k.k. z 1969 r. (któremu odpowiada art. 162 § 1 k.k. z 1997 r.), które "dotyczy zwykłego człowieka z ulicy, (a) nie przystoi wobec godności zawodu lekarza". Poseł ten podkreślił w swoim wystąpieniu, że "zawód lekarza należy do tej kategorii zawodów, z których wykonywaniem łączy się pewne ryzyko. Z pewnością powinno być ono w jakiś sposób ograniczone, i być może takie zapisy powinny znaleźć się w ustawie, ale wymagałoby to rozdzielenia zagadnienia niebezpieczeństwa zewnętrznego od niebezpie-

²³ *Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania. Prawno-ekonomiczne podstawy przekształceń własnościowych polskiej gospodarki* (brak miejsca wydania), 1993, s. 25; Pakt zawarty z NSZZ ma też uzgodnienie o wprowadzeniu art. 210 § 4 k.p., co należy ocenić pozytywnie.

²⁴ *Ibidem*, s. 16 - 17.

²⁵ *Ibidem*, s. 22 - 23.

²⁶ Druki nr 368-A i 379-A.

²⁷ Została ona uchwalona 5 XII 1996 r. (Dz. U. z 1997 r., Nr 28, poz. 152).

²⁸ W ramach wyjątku od zasady, że lekarz jest obowiązany udzielić pomocy lekarskiej w każdym przypadku, gdy zwłoka w jej udzieleniu mogłaby spowodować niebezpieczeństwo utraty życia, ciężkiego uszkodzenia ciała lub ciężkiego rozstroju zdrowia oraz w innych przypadkach niecierpiących zwłoki.

²⁹ Była to ostateczna wersja tego zapisu - zob. *Sprawozdanie Stenograficzne z 95 posiedzenia Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (...)*, Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, Kadencja II, Warszawa 1996, s. 120.

³⁰ *Sprawozdanie Stenograficzne z 94 posiedzenia Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (...)*, s. 47, zob. też przyp. 29, s. 119.

czeństwa wynikającego z istoty choroby osoby leczonej (podkr. moje)". Mówca wskazał na przypadki odmowy przyjęcia do szpitali nosicielei wirusa hiv, podkreślając zarazem wymóg uregulowania szczególnego statusu lekarza, gdy jest on "lekarzem specjalnej służby ratowniczej". Mimo, że poseł-sprawozdawca, J. Kopczyk³¹ wyjaśniał, iż "niebezpieczeństwo o charakterze sytuacyjnym" nie dotyczy "takich przypadków, jak choroba zakaźna czy psychiczna, tylko raczej sytuacji **służb ratowniczych**, kiedy mamy do czynienia z **niebezpieczeństwem zewnętrznym** (podkr. moje), z żywiołem, katastrofą, ogniem (...)" podsekr. stanu w MZiOS W. Rudnicki³² wskazał na to, że lekarz mógłby np. przy wybuchu epidemii oznajmić: "Nie narażam się na niebezpieczeństwo, jest to niebezpieczeństwo o charakterze sytuacyjnym. A zatem nie będzie czynił tego, co jest **istotą jego zawodu - niósł pomocy bez względu na okoliczności** (podkr. moje)". Ostatecznie posłowie opowiedzieli się za zniesieniem ust. 2 w art. 30 olbrzymią większością głosów³³.

Przytoczyłem szczegółowo fragmenty obrad sejmowych nad regulacją zbliżoną swym charakterem do art. 210 k.p. po to, by wskazać, że argumentacja tej części doktryny prawa pracy, która wyraźnie twierdzi, że pracownikom ratującym prawo powstrzymania się w sytuacjach określonego zagrożenia dla ich życia lub zdrowia ze względu na to zagrożenie nie przysługuje, jest zbliżona do poglądów osób wchodzących w skład ciał ustawodawczych, a więc decydujących o istnieniu takich przepisów, jak art. 210 § 5 k.p. Wyraźnie zatem widać, że istnieje pewne powszechne zapotrzebowanie społeczne, by osoby zajmujące się ratownictwem były gotowe do narażania własnego życia i zdrowia, wynikające na pewno m.in. z bulwersujących informacji o tym, że w czasie akcji ratowniczych obserwowano często brak takiej gotowości. Jestem przekonany, że owe oczekiwania społeczne powinny być jednym z ważnych kryteriów ustalenia rozmiaru akceptowalnego ryzyka zawodowego dla pracowników ratujących (tj. ryzyko to powinno mieć odpowiednio szeroki zakres). Należy jednak podkreślić, że osoby, które zawodowo narażają swe własne życie i zdrowie, aby usuwać zagrożenia dla tożsamyh dóbr osobistych (a nawet dla ratowania dóbr majątkowych - art. 210 § 5 k.p. mówi też o "mieniu") innych osób, nie mogą być zmuszane do narażania się na wszelkie możliwe zagrożenia dla życia lub zdrowia, że akceptowalny poziom ryzyka zawodowego także dla tych osób musi znajdować swoje granice - przecież nikogo nie można zobowiązać do tego, by ratując innych (cudze życie) czy dobra majątkowe innych podmiotów, nie miał możliwości, po przekroczeniu dopuszczalnego poziomu ryzyka, przestania na ratowaniu siebie - wtedy ratowanie tych innych dóbr może być już wyłącznie przedmiotem jego prawa, a nie obo-

³¹ Por. przyp. 29, s. 119.

³² Ibidem, s. 120.

³³ Ustawa o zawodzie lekarza zawiera natomiast regulację prawa lekarza powstrzymania się od wykonywania świadczeń niezgodnych z jego sumieniem - wyłączwszy przypadki określone w art. 30, ustalając przesłanki realizacji tego prawa (by powstało dla lekarza-pracownika musi on uprzednio zawiadomić przełożonego - i to w formie pisemnej). Jest to tzw. klauzula sumienia. Zachodzi pytanie, czy takie prawo istnieje także dla pracownika-nielekarza, w przypadku otrzymania polecenia wykonywania czynności niezgodnych z własnym sumieniem, na podst. art. 100 § 1 k.p. *a contrario* w zw. m.in. z art. 53 Konstytucji.

wiązku. Oczywiście prawo to faktycznie będzie często funkcjonować równolegle z normami pozaprawnymi, szczególnie moralnymi, które nakładałyby obowiązek ratowania pozbawiony znaczenia prawnego (sytuacja taka miałaby miejsce pod warunkiem, że dane normy pozaprawne nie miałyby takiej doniosłości swego oddziaływania, że wpływałyby na odpowiednie poszerzenie granic akceptowalnego ryzyka zawodowego). Osoba ratująca, jak wynika z poczynionych tu stwierdzeń, może znaleźć się w trakcie uchylania zagrożenia w stanie wyższej konieczności (art. 424 k.c., art. 23 k.k. z 1969 r. i art. 26 k.k. z 1997 r.)³⁴.

6. Należy z kolei przejść do scharakteryzowania: a) przesłanek powstania prawa powstrzymania dla pracowników zajmujących się ratowaniem, b) skutków powstrzymania się - w zakresie wynagrodzenia.

Jak już wyżej wskazałem, pracownikowi ratującemu prawo odmowy wykonywania polecenia w sytuacji określonego zagrożenia dla życia lub zdrowia przysługuje na podstawie art. 100 § 1 a contr. w zw. z art. 15 (207 § 2) w zw. z art. 210 § 5 k.p. w zw. ze szczegółowymi przepisami bhp dotyczącymi wykonywanych przez niego czynności (o ile takie przepisy istnieją). Przy określaniu przesłanek powstania prawa powstrzymania się przez ratującego pracownika nie należy więc ignorować wniosków wynikających z wyłączenia przez art. 210 § 5 k.p. przepisów § 1, 2 i 4 tego artykułu. O ile co innego nie wynika z przepisów szczególnych (przepisem takim mógł być np. omówiony wyżej art. 30 ust. 2 projektu ustawy o zawodzie lekarza), do wystąpienia prawa odmowy wykonania (czy: dalszego wykonywania) polecenia, które jest (stało się) sprzeczne z prawem bhp nie wystarcza "zwykła" bezpośrednio zagrożenia dla życia lub zdrowia pracownika - chodzi tu o "szczególną", kwalifikowaną bezpośrednio tego zagrożenia, tj. prawdopodobieństwo nastąpienia szkody na osobie pracownika powinno zbliżać się do jedności, przy liberalniejszym traktowaniu tego warunku w przypadku mienia (które, obok życia ludzkiego jest przedmiotem czynności ratowniczych w art. 210 § 5 k.p.). Także rozmiarowi szkody na osobie pracownika należy postawić restrykcyjne warunki: grożąca szkoda może być tylko albo utratą życia albo ciężkim uszczerbkiem na zdrowiu - co do życia ludzkiego jako przedmiotu ratowania, bądź też względnie poważnym naruszeniem zdrowia - gdy pracownik ratuje tylko mienie. Polecenie wykonywania (dalszego wykonywania) prac ratowniczych powinno rażąco naruszać podstawowe zasady bezpieczeństwa obowiązujące przy ich przeprowadzaniu (warto zwrócić uwagę na to, że niektóre przepisy dot. ratownictwa zawierają wyraźne zastrzeżenia w rodzaju: "Kierując działaniem ratowniczym może odstąpić w trakcie działania ratowniczego od zasad

³⁴ Status pracownika ratującego w zakresie prawa karnego, jak wynika z cyt. przepisów, jest taki, że ów pracownik nie może się powoływać na stan wyższej konieczności - ale tylko o tyle, o ile "szczególny obowiązek chronienia dobra" pozostaje aktualny. Dzieje się tak zaś dopóty, dopóki "narażenie się na niebezpieczeństwo osobiste", a więc ryzyko zawodowe, pozostaje wyznaczonym dla tego pracownika ryzykiem akceptowalnym. *A contrario* z cyt. przepisów wynika, że po przekroczeniu dopuszczalnego narażenia się na niebezpieczeństwo, sprawca nie ma już "szczególnego obowiązku", a więc jego czyn (polegający na "poświęceniu" dobra chronionego) jest popełniony w stanie wyższej konieczności. Zob. uwagi A. Zolla, w: *Komentarz do kodeksu karnego. Część ogólna*, Warszawa 1990, s. 134.

działania uznanych powszechnie za bezpieczne³⁵ - polecenie odstępujące od takich zasad będzie więc wydane w granicach kierownictwa i wiąże pracownika - jednak możliwość odstąpienia także znajduje swoje granice). Możliwość powstania prawa odmowy będzie w przypadku pracowników ratujących stosunkowo silnie ograniczana przez klauzule generalne z art. 8 k.p., które mogą tu znaleźć częstsze zastosowanie, niż zwykle. W końcu - "zagrożenie" na *użytek* prawa odmowy pracowników wykonujących czynności ratownicze, mimo że teoretycznie pozostaje, tak jak na gruncie art. 210 § 1, 2 i 4, zagrożeniem w ujęciu obiektywno-subiektywnym (tzn. dla przyjęcia, że zagrożenie doniosłe z punktu widzenia tych przepisów istnieje, nie ma znaczenia, czy ono obiektywnie występuje w postaci określonej przez przepis - istotne jest tylko to, że pracownik miał "słuszny powód"³⁶, by na podstawie całokształtu okoliczności przypuszczać, że tak rzeczywiście jest i przypuszczenie takie powstałoby także w świadomości obserwatora o modelowo określonych cechach), w praktyce niemal zawsze będzie musiało się ono pokrywać z posiadającym istotną z punktu widzenia prawa odmowy postać zagrożeniem obiektywnie występującym - podane wyżej ograniczenia same przez się wymuszają to, że pracownik ratujący nie będzie w niezawinionym błędzie (dobrej wierze) co do istnienia zagrożenia o wymaganych cechach.

Jak z powyższych wywodów wynika, uznaję, że pracownikowi ratującemu nie przysługuje prawo zbliżone do określonego w art. 210 § 4 k.p. - nawet przy odpowiednio zaostrzonych przesłankach jego powstania - mimo że praca polegająca na ratowaniu zawsze wymaga szczególnej sprawności psychofizycznej³⁷. Zagrożenie dla życia lub zdrowia zawsze musi mieć charakter kwalifikowanej bezpośredniości. Zachodzi pytanie, jakie cechy może mieć prawo odmowy omawianej kategorii pracowników, w tym sensie, czy będzie to zarówno prawo odmowy wykonywania pracy z pozostaniem w miejscu zagrożenia (a więc tożsame z zarzutem z art. 210 § 1 k.p.), jak i prawo odmowy ratowania połączonej z odmową stosowania się do polecenia nakazującego przebywanie w miejscu zagrożenia (to prawo byłoby identyczne z zarzutem określonym w art. 210 § 2 k.p.). Przy wszelkich wątpliwościach, jakie się nasuwają podczas udzielania odpowiedzi na to pytanie, przyjmuję, że pracownikowi ratującemu przysługuje zasadniczo tylko prawo do oddalenia się z miejsca zagrożenia - znów wynika to z restrykcyjności przesłanek potrzebnych do powstania prawa odmowy;

³⁵ Ustawa o ochronie przeciwpożarowej z 24 VIII 1991 r. (Dz. U. Nr 91, poz. 351, z późn. zm., ostatnia zmiana: Dz. U. z 1997 r., Nr 111, poz. 725) - art. 25 ust. 3.

³⁶ "Good reason" - zob. art. 13 Konwencji Nr 155 MOP o bezpieczeństwie, zdrowiu pracowników i środowisku pracy, normujący prawo powstrzymania się: "Pracownik, który powstrzymał się od wykonania pracy w określonej sytuacji, co do której miał słuszny powód przypuszczać, iż (...)" - w: *Konwencje i zalecenia (...)*, Warszawa 1996, t. 2, s. 1053, zob. też prawo powstrzymania się w art. L 231-8-1 francuskiego Code du Travail ("motif raisonnable") i art. 38 holenderskiej Arbo-Wet ("Naar zijn redelijck cordel"); zob. słuszne wywoły T. Nycza, *Komentarz ustaw zwolnionego kodeksu pracy, o zwolnieniach grupowych, o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, Kraków 1997, s. 224.

³⁷ Nie znaczy to, że zagrożenie dające pracownikowi ratującemu prawo odmowy zawsze musi być zagrożeniem zewnętrznym wobec jego organizmu. Niezasadne jest stanowisko m.in. T. Romer, op. cit., w przyp. 6, s. 12, że zagrożenia określone w art. 210 § 1 i art. 210 § 4 k.p. różnią się źródłem. W rzeczywistości zagrożenia opisane w powołanych przepisach różnią się stopniem (art. 210 § 1 - zagrożenie bezpośrednie, art. 210 § 4 - zagrożenie pośrednie) i tym, że zagrożenie z art. 210 § 4 musi istnieć nie tylko dla pracownika.

o ile miałyby być one spełnione, samo powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwałoby bezpośredniego zagrożenia, jeśli nie byłoby połączone z oddaleniem się z miejsca tego zagrożenia³⁸. Prawo powstrzymania zbliżone swą konstrukcją do zarzutu z art. 210 § 1 k.p. przysługuje takiemu pracownikowi, oprócz nieczęstych przypadków bezpośredniego zagrożenia dla własnego życia lub zdrowia, w przypadkach bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia innych osób (zob. 2. część art. 210 § 1 k.p.) - oczywiście, gdy innymi osobami są pracownicy ratujący wymagania co do przesłanek powstania prawa odmowy są znacznie surowsze, niż gdy podmiotami zagrożonymi są osoby nie biorące z tytułu swego obowiązku udziału w akcji ratowniczej.

Wynagrodzenie za czas odmowy wykonywania poleceń w sytuacji opisanego wyżej zagrożenia przysługuje pracownikowi ratującemu na podstawie art. 81 § 1 k.p. Jest to więc wynagrodzenie gwarancyjne o z reguły znacznie obniżonej wysokości (w rozumieniu relacji do wynagrodzenia za czas wykonywania pracy przez danego pracownika) w porównaniu z wynagrodzeniem, jakie przysługuje pracownikom niezajmującym się czynnościami ratowniczymi na podstawie art. 210 § 3 k.p.³⁹ Uważam, że art. 210 § 3 k.p. do skutków płacowych odmowy wykonania polecenia przez pracownika określonego w art. 210 § 5 k.p. nie powinien być *per analogiam* zastosowany. Taka interpretacja jest zgodna z intencjami, które towarzyszyły wprowadzeniu przepisu art. 210 § 5 k.p. - pracownik ratujący powinien mieć świadomość, że korzystając z prawa odmowy ponosi materialny uszczerbek. Byłby to dla niego jeden z bodźców skłaniających do realizowania prawa odmowy tylko w sytuacjach rzeczywiście bardzo kwalifikowanego zagrożenia. Na pewno mogą tu powstać wątpliwości, czy taka wykładnia, zgodna z *ratio legis* i szeroko rozpowszechnionym w społeczeństwie poglądem, jest uzasadniona aksjologicznie.

7. Należy teraz podjąć próbę określenia desygnatów pojęcia: "pracownik, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia", któremu to pracownikowi przysługuje prawo odmowy mniej korzystnie ukształtowanych przesłanek powstania i skutkach realizacji. Pod adresem ustawodawcy nasuwa się tu uwaga, że skoro postanowił on zobowiązać Ministra Pracy i Pol. Socjal. do zdefiniowania w drodze rozporządzeń pracownika mającego prawo powstrzymania się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej (art. 210 § 6 k.p.) oraz pracownika mającego prawo do asekuracji (art. 225 § 2 k.p.), to powinien także nałożyć na niego obowiązek ustalenia zakresu osobowego sformułowania użytego w art. 210 § 5 k.p. ze względu na rozbieżności, które mogą powstać przy jego wykładni. Dokładna analiza tego terminu wymagałaby

³⁸ Bezpośrednie zagrożenie z art. 210 § 2 jest bowiem poważniejszym zagrożeniem bezpośrednim niż określone w art. 210 § 2 - aby bowiem dla danej osoby przestało istnieć konieczne jest opuszczenie miejsca, w którym ono występuje (nie wystarczy samo wstrzymanie pracy).

³⁹ Wynagrodzenie określone w art. 210 § 3 k.p. ustala się zgodnie z § 5 rozp. MPiPS z dn. 29 V 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy (...) (Dz. U. Nr 62, poz. 289, zm. Dz. U. z 1997 r., Nr 2, poz. 15).

z pewnością odrębnego opracowania. Z uwagi na ograniczone ramy niniejszego artykułu wypada ograniczyć się do następujących uwag:

- a) ratowanie jest "obowiązkiem pracowniczym" danej osoby, gdy w zespole czynności, do których się zobowiązała ("rodzaj pracy" - art. 22 § 1 k.p.) znajduje się także ratowanie; nie jest ono natomiast obowiązkiem pracowniczym, gdy pracownik otrzymał polecenie powierzające przejściowo pracę polegającą na ratowaniu (art. 42 § 4 i art. 81 § 3 k.p.), a także gdy obowiązek podjęcia ratowania wynika dla niego, w sytuacjach zdarzeń żywiołowych, wyłącznie z art. 100 § 2 pkt 4/k.p. (tj. z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy),
- b) przyjmując, że "ratowanie" w roz. art. 210 § 5 k.p. to działania, których celem jest likwidacja zagrożenia życia ludzkiego lub mienia albo usunięcie dalszego naruszania tych dóbr, istnieją wątpliwości, czy ustawodawcy chodzi w świetle art. 210 § 5 k.p. tylko o "ratujących-wykonawców", czy także o osoby zaplecza organizacyjnego akcji ratowniczej wykonujące funkcje jedynie pomocnicze czy jedynie kierownicze, które z reguły same nie stykają się podczas tej akcji z zagrożeniem cudzego życia ludzkiego lub mienia. Należy tu chyba udzielić odpowiedzi pozytywnej - od pracy tych osób (szczególności osób kierujących) zależy powodzenie akcji ratowniczej, choć z drugiej strony dla takich osób muszą nie zaistnieć zastrzeżone przesłanki powstania prawa odmowy, określone w niniejszym opracowaniu dla pracowników ratujących, mimo że mogą wystąpić warunki, w których przysługiwałoby im prawo odmowy według art. 210 § 1 i 2 k.p., a w których to warunkach dalsze kierowanie akcją ratowniczą (pomoc przy niej) byłoby, ze względu na możliwe błędy, m.in. wywołane odczuciem zagrożenia, zwiększeniem zagrożenia istniejącego dla wykonawczych pracowników ratujących.

Bez wątplenia pracownikami określonymi w art. 210 § 5 k.p. są: ratownicy górscy, górniczy, morsecy, strażacy zakładowej straży pożarnej, pracownicy ochrony osób lub mienia, pracownicy straży gminnych.

8. Niniejsze opracowanie nie miało na celu podsumowania badań nad art. 210 § 5 k.p., czy mówiąc ogólniej, nad statusem prawnym osób zajmujących się ratowaniem. Chciałbym, aby posłużyło ono raczej jako przyczynek do dyskusji na temat pożądanego ukształtowania praw i obowiązków tych osób odnośnie do bezpieczeństwa i higieny wykonywanej przez nich pracy, która mając na celu przywrócenie bezpieczeństwa dla dóbr ratowanych sprawia, że zarazem osoby ratujące zmuszone są narażać najcenniejsze dla każdego człowieka dobra osobiste w stopniu większym niż inne zatrudniające się osoby. Niewątpliwie w postulowanym modelu regulacji ważną rolę powinno odgrywać odpowiednie ujęcie prawa powstrzymania się od ratowania, uwzględniające tak interesy osoby będącej dysponentem dobra ratowanego, jak i interesy związane z chęcią zabezpieczenia swego życia i zdrowia przez osobę ratującą.

Kryteriów aprobowanej regulacji nie spełnia niestety art. 210 § 5 k.p., który z uwagi na niezbyt fortunne sformułowanie daje *prima facie* podstawę do wniosku, że pracownikom ratującym omawiane prawo odmowy

w ogóle nie przysługuje, a zarazem sprawia, że ustalenie przesłanek wystąpienia i skutków wykonania prawa odmowy rodzi poważne trudności i kontrowersje⁴⁰. Należy więc na koniec zaproponować *de lege ferenda*, by w tym względzie wprowadzić poprawniejsze sformułowanie, wzorowane na § 9 ust. 3 zd. 4 niemieckiej Arbeitsschutzgesetz z 1996 r., która mówi, że - co do istnienia prawa oddalenia się - obowiązki tych zatrudnionych, którzy są zobowiązani do ochrony przed zagrożeniami dla bezpieczeństwa publicznego, jak również § 7 i 11 ustawy o żołnierzach "pozostają nienaruszone"⁴¹.

THE RIGHT TO RESTRAIN FROM HAZARDOUS WORK: THE CASE OF EMPLOYEES OBLIGATED TO PROTECT HUMAN LIFE AND PROPERTY

S u m m a r y

The subject matter of the article regard an issue regulated on February 2, 1996 (through an amendment to the Labor Code) for the first time in Poland. As a result of this change new provisions were introduced which regarded an employee's right to restrain from hazardous work and to leave the dangerous work place. The article present this right as it could be exercised by the employees specifically bound to protect human life and/or property. The article analyses this problem on the basis of Polish and German publications - not by simply compiling the views and opinions which have so far been presented - but rather by shading a new light on the issue.

⁴⁰ Bowiem art. 210 § 5 k.p. jest przepisem wyjątkowym, a więc wymagającym ścisłej wykładni, choć co do ratowania jako pracy powierzonej w sytuacjach określonych w art. 42 § 4 i art. 81 § 3 mogą wystąpić poglądy przeciwne - z cyt. przepisów wynika, że czynności ratownicze są zgodne z kwalifikacjami pracownika. Temu argumentowi można przeciwstawić pogląd, że taki pracownik do ratowania się nie zobowiązywał, a więc nie wziął na siebie akceptowalnego ryzyka zawodowego związanego z danym rodzajem ratowania.

⁴¹ "Bundesgesetzblatt" 1996, Teil I, s. 1246 i n.