

JAROSŁAW JANKOWIAK

PRAWO PRACOWNIKA DO ZAKŁADOWEGO ZASOBU WIEDZY W SFERZE BHP

W drugą rocznicę śmierci poświęcam tę publikację pamięci Profesora Andrzeja Kijowskiego, mojego znakomitego Mistrza, którego życie potwierdziło słusność słów Montaigne'a: *Pożytek życia nie tkwi w czasie jego trwania; jest on w jego wyzyskaniu**.

I. Tematyka niniejszego opracowania, kompleksowe prawo pracownika do istniejącego w zakładzie pracy (dalej: zakładowego) zasobu wiedzy w sferze bhp, ma w wielu aspektach zasadnicze znaczenie dla nadania prawodawstwu bhp właściwego kierunku dalszej ewolucji. Takiego mianowicie, którego celem będzie usunięcie, a co najmniej dostateczne zmniejszenie, asymetrii wiedzy w dziedzinie bhp na szczeblu zakładu pracy między pracodawcą (czy jego przedstawicielami) a szeregowym pracownikiem. W obecnej rzeczywistości społeczno-kulturowej ujawnia się ona np., na terenie polskich kopalni węgla kamiennego¹. Stanowi zaś stały element dotychczasowych przemian bhp od zarania industrializacji², kiedy to – jak dostrzegali A. Smith w swojej słynnej publikacji z 1776 r. – wykwalifikowanego rzemieślnika (cechującego się dużą wiedzą o wszelkich aspektach swojej pracy) zastąpił wyspecjalizowany robotnik (odznaczający się wycinkową wiedzą o pojedynczych czynnościach roboczych), co spowodowało usunięcie poza obręb hali fabrycznej „wszelkiej pracy mózgu”³.

Już w tym miejscu podkreślam, że mówiąc o wyżej wskazanym kompleksowym prawie pracownika, mam na myśli jedynie element treści indywidualnego stosunku pracy. Naturalnie, o czym jeszcze będzie mowa, pracownikowi mogą przysługiwać również innego rodzaju uprawnienia informacyjne w dziedzinie bhp, zarówno w ramach kolektywnego prawa pracy, jak i w obrębie prawa administracji pracy. W szczególności – m.in. w oparciu o ustawę z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej⁴ (rozwijającą regulację prawa do uzyskania informacji z art. 61 Konstytucji RP) – pracownik ma prawo

* M. de Montaigne, *Próby*, Kraków 2004, s. 92.

¹ Zob. Informacja Rządu w sprawie sytuacji górnictwa węgla kamiennego [...], druk nr 1294 V kadencji Sejmu RP z 10 stycznia 2007 r., s. 16.

² Zob. np. F. Engels, *Położenie klasy robotniczej w Anglii*, Warszawa 1952, s. 230-235.

³ Zob. R. Sennett, *Koroza charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2006, s. 41-53.

⁴ Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.

do zasobu behapowskiej wiedzy posiadanej przez władzę publiczną (dalej: „pozazakładowy” zasób wiedzy).

W ramach podjętych tu rozważań chodzi o określenie, czy rzeczywiście w świetle polskiego prawa bhp (a zatem pewnego fragmentu polskiego systemu prawnego, jako zespołu wszystkich norm prawnych) pracownikowi przysługuje całościowe prawo do zakładowego zasobu wiedzy w dziedzinie bhp, mimo że *de lege lata* nie jest ono *explicite* wyrażone w polskim tekście prawnym (czyli w zbiorze wszystkich polskich przepisów prawnych⁵) – poza jego częścią traktatową. Wskazana tematyka nie była jeszcze w tym ujęciu rozważana przez polską doktrynę. Na gruncie tej nauki nie doszło dotąd do konceptualizacji pracowniczego prawa do wiedzy, choć niewątpliwie dotyczące go partykularne intuicje poznawcze były już niejednokrotnie prezentowane. Identycznie jak w obszarze nauki polskiego prawa prywatnego uczyniła to wydana w 1972 r. analiza mająca za przedmiot prawo do prywatności (i intymności)⁶, w dacie jej publikacji niewyrazonego *expressis verbis* w polskim tekście prawnym, być może niniejszy szkic da asumpt do powstania w przyszłości bardziej pogłębionego i syntetycznego opracowania rodzimej nauki na temat pracowniczego prawa do zasobu wiedzy (nie tylko zakładowego) w dziedzinie bhp. To z kolei pozwoliłoby uporządkować całokształt problematyki wiążącej się z tym, co można nazwać „informacyjnym statusem prawnym pracownika w dziedzinie bhp”⁷.

II. Wstępne uwagi w przedstawionej materii warto zacząć, dla uzyskania ogólniejszej perspektywy, od skróconego studium pewnego „legislacyjnego przypadku” z prawa obcego. Otóż kultura kanadyjskiej prowincji Saskatchewan tradycyjnie wykazuje silne oddziaływanie specyficznej, wytworzonej tam przez chłopskich imigrantów z Europy Wschodniej (w tym ukraińskich czy polskich) oraz ich potomków, odmiany demokratycznego socjalizmu – m.in. od ponad 60 lat z krótkimi przerwami rządzi ją socjaldemokracja⁸. Jest to jednym z donioślejszych powodów tego, że jeżeli chodzi o niemałą liczbę rozwiązań prawnych z zakresu prawa pracy oraz prawa socjalnego, wymieniona prowincja odgrywa rolę prekursorską i to w skali całego świata. Z tego punktu widzenia na miano „światowego lidera” zasługuje ona zwłaszcza w dziedzinie prawa bhp.

Wspomniana kanadyjska prowincja m.in. ustawą z 1988 r. ustanowiła dzień 28 kwietnia „Dniem bhp”⁹, co zapoczątkowało wydawanie podobnych aktów prawnych poza jej granicami¹⁰. Jeszcze donioślejsza w praktyce niż ta idea, choć dopiero później upowszechniona koncepcja Saskatchewanu z dziedziny prawa bhp, została po raz pierwszy na świecie odzwierciedlona *explicite* w przepisach

⁵ Zob. S. Wronkowska, M. Zieliński, *O korespondencji dyrektyw redagowania i interpretowania tekstu prawnego*, „Studia Prawnicze” 1985, z. 3-4, s. 315, przyp. 22.

⁶ Zob. A. Kopff, *Koncepcja praw do intymności i do prywatności życia osobistego (zagadnienia konstrukcyjne)*, „Studia Cywilistyczne”, t. XX, 1972, s. 3 i n.

⁷ Statusem wyznaczanym nie tylko przez prawo pracownika do wiedzy, ale i przez jego obowiązek udostępniania wiedzy (w tym jej źródeł) w dziedzinie bhp (zob. np. art. 211 pkt 6 zd. 2 k.p.). Zob. o podmiotowo ujętym statusie informacyjnym jako takim M. Wyrzykowski, *Status informacyjny obywatela*, w: *Prawo i ład społeczny*, Warszawa 2000, s. 245 i n.

⁸ Zob. np. *Kanada*, Seria „Gazety Wyborczej”: *Podróże marzeń*, t. 24, Warszawa 2007, s. 57-58 i 60.

⁹ Zob. np. *Saskatchewan Hansard*, April 28, 2005, s. 2728.

¹⁰ Dla Polski takim aktem prawnym jest uchwała Sejmu RP z 9 lipca 2003 r. (M.P. Nr 37, poz. 513).

prawnych tej prowincji na początku lat 70. XX w. ustawą z 5 maja 1972 r. o zdrowiu w pracy oraz ustawą z następnego roku nowelizującą ustawę o standardach w pracy¹¹. Chodzi o model odnoszącego się do bhp „podejścia opartego na prawach” (*rights-based approach*) pracownika, jako priorytetowego wobec dotychczasowego podejścia opartego nie na pracowniczych prawach, lecz na obowiązkach obu stron stosunku pracy (zarówno publiczno-, jak i prywatnoprawnych) i dominującej pozycji pracodawcy¹².

To nowe podejście skonkretyzowało się wówczas w ustanowieniu trzech „podstawowych”, czy też, jak się niekiedy z emfazą określa w kanadyjskim piśmiennictwie, „świętych”, praw pracownika w sferze bhp. Biorąc pod uwagę przepisy obecnie obowiązującej ustawy Saskatchewanu z 9 czerwca 1993 r. o bhp, są to następujące prawa, statutowane w następujących jej artykułach:

- prawo pracownika do posiadania wiedzy w kwestiach bhp, uregulowane w art. 9 wymienionej ustawy,
- prawo pracownika do partycypacji w kwestiach bhp, uregulowane w art. 13-22 powołanej ustawy,
- prawo pracownika do uchylenia się od niebezpieczeństwa przy pracy (prawo do odmowy niebezpiecznej pracy), uregulowane w art. 23-26 tej ustawy.

Autorem koncepcji trzech podstawowych praw pracowniczych w sferze bhp był Robert Sass¹³. Uważając, że mogłaby ona mieć w dziedzinie prawa bhp równie rewolucyjny walor, jak niegdyś na całym obszarze życia społecznego „Manifest komunistyczny”¹⁴, R. Sass w ciągu kilkunastu lat, niczym „kapłan nowej wiary”, „nawrócił” na swoją ideę większość kanadyjskich działaczy uczestniczących w mającym miejsce w latach 70. „ruchu na rzecz bhp”. Zgodnie z jednym z jego efektywnych stwierdzeń, w dziedzinie bhp należy zaprzestać preferowania nieskutecznej praktyki „zbawiania” pracownika przez inne podmioty (pracodawcę, państwo). Wiodącą winna stać się koncepcja, według której pracownik, którego ciało i umysł jest „najlepszym instrumentem pomiaru stanu bhp”¹⁵, „zbawi się” sam, jeżeli tylko zostanie wyposażony w odpowiednie środki faktyczne i prawne¹⁶, a zwłaszcza w odpowiednią wiedzę w sferze bhp,

¹¹ Ustawy z 1972 i 1973 r. stanowiły realizację jednego z punktów wyborczego programu partii socjaldemokratycznej Saskatchewanu z 1971 r. Zob. *New Deal for People*, Regina 1971, s. 4-5 i 12-13.

¹² Zob. o generalnym zwrocie w ujmowaniu prawnej rzeczywistości, polegającym na eksponowaniu prawa (w sensie podmiotowym) w miejsce obowiązku; zob. T. Gałkowski, *Od obowiązku do prawa w myśleniu o prawie*, „Prawo Kanoniczne” 2004, z. 3-4, s. 39 i n.

¹³ Od 1973 r. do 1982 r. zastępca ministra pracy (szef wydziału ds. bhp ministerstwa pracy) Saskatchewanu, autor licznych publikacji z dziedziny prawa, antropologii i socjologii bhp, obecnie profesor stosunków przemysłowych i zachowania organizacyjnego na Uniwersytecie w Saskatoon; zob. np.: *The History of Occupational Health and Safety in Saskatchewan*, Regina 2004, s. 2-3.

¹⁴ Zob. R. Sass, *The Workers Right to Know, Participate and Refuse Hazardous Work: A Manifesto Right*, „Journal of Business Ethics” 1986, z. 5, s. 129 i n.

¹⁵ Za prawdziwością tego stwierdzenia przemawiają np. wyniki badań biologów nad tzw. mózgowym mechanizmem obronnym (którego podstawową funkcją jest detekcja zagrażających bodźców i organizowanie właściwej na nie odpowiedzi); zob. np. *Mózg i zachowanie*, red. T. Górski, Warszawa 2006, s. 400. Można go potraktować jako istotny z punktu widzenia m.in. bhp składnik tzw. natury ludzkiej (w jej biologizującym rozumieniu, postulowanym przez M. Ossowską; zob. eadem, *Motywy postępowania*, Warszawa 2002, s. 20, 23 i 272).

¹⁶ R. Sass przeprowadza biologiczno-kulturowe „ucieleśnienie” bhp, dotąd ujmowanego w tekstach prawnych w sposób „odcieleśniony”, identycznie jak to czynią z dziejami historycy antropologizujący w stosunku do historyografów-tradycjonalistów; zob. J. Le Goff, N. Truong, *Historia ciała w średniowieczu*, Warszawa 2006, s. 11-26. W odniesieniu do prawa bhp zob. J. Le Goff, *Droit du travail et société*, t. I, Rennes 2006, s. 655 i n.

skoro „wiedza jest władzą” (*knowledge is power*)¹⁷. Zakładając, że R. Sass nawiązuje tutaj świadomie do znanej koncepcji M. Foucaulta, „władza = = wiedza”: rozwijając tę myśl, można postawić hipotezę, że istnienie jakiegokolwiek pracowniczej władzy (społeczno-kulturowej) w dziedzinie bhp, ograniczającej przez to w jakimś stopniu „absolutną” władzę pracodawcy, jest uwarunkowane uzyskaniem przez pracownika dostatecznego wpływu na wytwarzanie wiedzy w tej sferze¹⁸.

Poglądy R. Sassa korelują z hasłami globalnego ruchu antykorporacyjnego, a konkretnie tymi, które głoszą, że posiadanie przez pracownika dostępu do odpowiedniej wiedzy jest pierwszym krokiem ku jego faktycznemu upodmiotowieniu, przejawiającemu się nie tylko jako *law in books*, ale również jako *law in practice*, m.in. w dziedzinie bhp czy ochrony środowiska¹⁹. W innym wypadku pracownik, wbrew twierdzeniom przedstawicieli wielkich korporacji, nie stanie się, obok konsumenta i klienta, „królem nowoczesnego kapitalizmu”²⁰.

III. Ideę trzech podstawowych praw pracownika w dziedzinie bhp, w tym pracowniczego prawa do wiedzy, w ciągu lat 70. i 80. XX w. przejęli *expressis verbis* w kompleksowych ustawach prawodawcy wszystkich pozostałych kanadyjskich obszarów prawnych, i to również tych, w których rządzą konserwatyści²¹. Co istotniejsze z punktu widzenia prawodawstw innych państw niż Kanada, wymieniona koncepcja została recypowana przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), znajdując *explicite* odbicie w nieratyfikowanej jeszcze przez Polskę, ostatniej jak dotychczas branżowej konwencji MOP w dziedzinie bhp, a mianowicie w Konwencji nr 184 z 21 czerwca 2001 r. dotyczącej bhp w rolnictwie. Zgodnie z art. 8 ust. 1 tej Konwencji:

Pracownicy zatrudnieni w rolnictwie powinni mieć prawo:

- a) do bycia informowanymi i konsultowanymi w sprawach bhp, włączywszy ryzyka wynikające z nowych technologii,
- b) do partycypacji w stosowaniu oraz przeglądzie środków bhp i, zgodnie z krajowym prawem oraz praktyką, do wybrania przedstawicieli ds. bhp oraz przedstawicieli w komitetach ds. bhp,
- c) do uchylenia się od niebezpieczeństwa wynikającego z ich czynności w pracy, gdy mają rozsądne uzasadnienie, by przypuszczać, że istnieje

¹⁷ Zob. D. Smith, *Consulted to Death: How Canada's Workplace Health and Safety System Fails Workers*, Winnipeg 2000, s. 13.

¹⁸ O poglądach M. Foucaulta w odnośnej materii zob. np. Ch. Barker, *Studia kulturowe. Teoria i praktyka*, Kraków 2005, s. 229.

¹⁹ Zob. T. Nace, *Gangi Ameryki. Współczesne korporacje a demokracja*, Warszawa 2004, s. 351; N. Klein, *No Logo*, Izabelin 2004, s. 371-373.

²⁰ Zob. J. Bakan, *Korporacja. Patologiczna pogoń za zyskiem i władzą*, Warszawa 2006, s. 168. Poza już cytowanymi opracowaniami o warunkach pracy, m.in. w zakresie bhp, w świecie pracy zdominowanym przez globalne korporacje, zob. w szczególności amerykańskie, opr. B. Ehrenreich, *Za grosze pracować i (nie) przeżyć*, Warszawa 2006.

²¹ Zob. N. A. Keith, *Canadian Health and Safety Law*, Aurora 2006, passim, jeśli chodzi o prawo do wiedzy zob. s. 4-1 i n.

bezpośrednie i poważne ryzyko dla ich życia lub zdrowia, informując następnie niezwłocznie ich przełożonego. Nie mogą być stawiani w jakimkolwiek niekorzystnym położeniu z powodu tych zachowań²².

IV. Koncepcja trzech podstawowych praw pracownika w sferze bhp jeszcze nie została przyjęta *expressis verbis* w którymś z aktów normatywnych UE. Tym niemniej pojawia się ona w innego rodzaju dokumentach wydawanych w ramach tej organizacji regionalnej, w tym przez Europejską Agencję bhp z Bilbao²³.

V. Najnowsza (ratyfikowana dotąd jedynie przez Japonię) konwencja MOP w dziedzinie bhp, Konwencja nr 187 z 15 czerwca 2006 r. o strukturach promowania bhp, definiuje w art. 1 lit. d kluczowe pojęcie tego „antropologizującego” aktu normatywnego: „krajową kulturę prewencyjną w sferze bhp”²⁴. Określa ją tam w sposób nie neutralny, lecz wartościujący, jako: „kulturę, w której prawo do bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy jest szanowane na wszystkich szczeblach, gdzie rząd, pracodawcy i pracownicy aktywnie uczestniczą w zapewnianiu bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy poprzez system sformułowanych wprost praw, odpowiedzialności i obowiązków, i gdzie zasadzie prewencji jest przyznawany najwyższy priorytet”. Ani Konwencja nr 187, ani uzupełniające ją Zalecenie nr 197 z tego samego dnia i o tym samym tytule, nie uszczegóławiają, jakie są składniki charakteryzującego behapowską kulturę promowaną tymi aktami normatywnymi ogólnego prawa (przysługującego pracownikowi – co wynika wprost z art. 3 ust. 2 Konwencji nr 187) do bhp. Wydaje się, że pracownicze prawo do bhp już na gruncie definicji z art. 1 lit. d Konwencji nr 187 mieści *implicite* w sobie prawo do posiadania wiedzy, ponieważ to ostatnie stanowi konieczny warunek „aktywnego” uczestniczenia przez pracowników w zabezpieczeniu bhp²⁵. Zatem tego, o czym mowa w drugim członie (zawartego w przytoczonej definicji) opisu prewencyjnej kultury bhp²⁶.

VI. W prawodawstwie Saskatchewanu, następnie całej Kanady, a za nimi w końcu i w prawodawstwie MOP istnieje zatem kompleksowe, podstawowe prawo pracownika do wiedzy w sferze bhp. Na gruncie odpowiednich tekstów prawnych, przykładowo w cytowanym wyżej unormowaniu lit. a ust. 1 art. 8 Konwencji nr 184, zdaje się nie wymagać szerszego uzasadnienia, że co najmniej *implicite* wyrażają one w pierwszym rzędzie pracownicze uprawnienia

²² Za tym, że na gruncie powołanej Konwencji są to behapowskie prawa fundamentalne, przemawia w szczególności okoliczność, iż w tej tekście są to jedyne prawa pracownika ujęte *explicite*.

²³ Zob. np. *Bezpieczeństwo młodych pracowników*, „Facts” 63/PL, Bilbao 2006.

²⁴ Wcześniejszym aktem prawa międzynarodowego, w którym stanowi się o „kulturze bezpieczeństwa”, jest Konwencja bezpieczeństwa jądrowego z 20 września 1994 r. (Dz. U. z 1997 r., Nr 42, poz. 262); zob. IV motyw preambuły tego aktu normatywnego.

²⁵ Jest to rodzaj „uczestnictwa w kulturze” – zob. o tym uczestnictwie np. M. Golka, *Socjologia kultury*, Warszawa 2007, s. 120 i n.

²⁶ Identyfikacyjny tok rozumowania w odniesieniu do prawa jednostki do wiedzy o środowisku zob. G. Grabowska, *Dostęp do informacji w systemie międzynarodowego prawa środowiska*, „Państwo i Prawo” 2000, z. 2, s. 32.

informacyjne indywidualnego prawa pracy, a zatem, że pracownicze prawo do wiedzy sprowadza się przynajmniej do prawa indywidualnego pracownika do zakładowego zasobu wiedzy w sferze bhp. Czy to ostatnie przysługuje pracownikowi w świetle norm prawnych wchodzących w skład polskiego systemu prawnego?

Próbie udzielenia odpowiedzi na postawione pytanie warto rozpocząć od następującego zabiegu: potraktowania bardzo dużej ilości obowiązujących w Polsce przepisów prawnych z zakresu prawa bhp jako wyjściowo jednego zbioru, jako „tekstu prawnego” z tej dziedziny prawa. Pozwoli to poczynić ciekawe spostrzeżenia, gdy w ramach prowadzonych tu badań dokonamy analizy owej normatywnej całości z punktu widzenia: rodzaju aktów normatywnych, w których jest ona zawarta, a także hierarchii tych aktów. Hierarchii wyznaczonej w szczególności również prawem unijnym, przy akceptacji tego, co w ujęciu E. Łętowskiej, szeroko ostatnio dyskutowanym w polskiej literaturze, jest określane „multicentrycznością systemu prawnego”²⁷. Moim zdaniem jest to, dokładniej rzecz biorąc, „multicentryczność tekstu prawnego”, a nie systemu prawnego (który, jako taki, ma charakter monocentryczny, będąc wytworem hipotetycznego jednego racjonalnego prawodawcy).

Składniki polskiego tekstu prawnego z dziedziny prawa bhp, dające się wyodrębnić z wyżej wskazanego punktu widzenia, to:

- a) konstytucyjna część tego tekstu, obejmująca odpowiednie przepisy zawarte nie tylko w polskiej ustawie zasadniczej, ale i w aktach normatywnych UE rangi konstytucyjnej,
- b) konwencyjna (traktatowa) część tego tekstu, obejmująca odpowiednie przepisy ratyfikowanych umów międzynarodowych, przede wszystkim ratyfikowanych konwencji MOP,
- c) unijna część tego tekstu, obejmująca odpowiednie przepisy unijnych dyrektyw, a w pewnym zakresie również unijnych rozporządzeń („eurorozporządzeń”)²⁸,
- d) ustawowa część tego tekstu,
- e) rozporządzeniowa część tego tekstu, obejmująca odpowiednie przepisy rozporządzeń wykonawczych,
- f) część tego tekstu objęta przez wymienione w art. 9 k.p. akty jednego lub więcej partnerów społecznych (m.in. porozumienie zbiorowe „oparte na ustawie” czy regulamin pracy)²⁹.

²⁷ Zob. np. A. Kustra, *Wokół problemu multicentryczności systemu prawa*, „Państwo i Prawo” 2006, z. 6, s. 85 i n.

²⁸ O nadrzędności unijnego dyrektywowego tekstu prawnego nad tekstem prawnym pochodzenia wewnątrzpaństwowego zob. np. W. Jedlicka, *Dyrektywy Wspólnot Europejskich a prawo wewnętrzne*, Wrocław 2002, s. 136 i n. Na obszarze bhp wprowadzie dominuje w prawie UE regulacja za pomocą dyrektyw, tym niemniej dla tej dziedziny są również doniosłe niektóre eurorozporządzenia, np. rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 grudnia 2006 r. w sprawie REACH (Dz. Urz. WE, Nr L 396, s. 1 i n.).

²⁹ Także prawo miejscowe (art. 94 polskiej ustawy zasadniczej) co najmniej potencjalnie stanowi jedną z części polskiego tekstu prawnego z zakresu bhp, o który tutaj chodzi.

VII. Czy pracownicze prawo do wiedzy w dziedzinie bhp jest *explicite* wyrażone w tak ujmowanym polskim tekście prawnym? Znaczący polskiego prawa bhp, który stosowałby tradycyjne podejście przy egzegezie tekstu prawnego w zakresie zebrania relewantnego materiału normatywnego (podejście odchodzące dziś, na szczęście, wyraźnie w przeszłość), niejednokrotnie rozpocząłby i zakończyłby poszukiwania mające na celu odpowiedź na to pytanie na analizie jedynie tekstu ustawy, a więc w tym przypadku przede wszystkim Działu 10 k.p., jak również rozporządzeń wykonawczych wydanych na podstawie któregoś z dwóch paragrafów art. 237(15) k.p. Jeśli uczyniłby tak istotnie, to nie znalazłby w ustawowej i rozporządzeniowej części polskiego tekstu prawnego przepisu, który *expressis verbis* statuowałby kompleksowe indywidualne prawo pracownika, o którym mowa.

Opisana eksploracja pozwoliłaby mu natomiast ustalić, że na poziomie ustawowym i rozporządzeniowym występuje dość spora ilość regulacji rozproszonych w różnych miejscach badanego polskiego tekstu prawnego. Mają one mniej albo bardziej kazuistyczny charakter, posiadają różnego rodzaju luki (aksjologiczne) i nie są powiązane ze sobą jakąś wspólną koncepcyjną więzią. W szczególności nie determinują ich kształtu wyrażone *expressis verbis* jednolite ogólne zasady, według jakich pracownik ma mieć dostęp do zakładowego zasobu wiedzy w dziedzinie bhp. Brak przy tym przepisu stanowiącego wprost, że pracownikowi przysługuje jakieś „prawo” odnoszące się do wymienionego zasobu wiedzy. Jedynie z założenia o korelatywności między obowiązkami pracodawcy a indywidualnymi uprawnieniami pracownika w dziedzinie bhp wynika, że taka sytuacja ma miejsce.

Skonstatujmy więc, że na gruncie przepisów kodeksowych (i to tych, które mają rzeczywście prewencyjny charakter, a nie tych, które dotyczą w pierwszym rzędzie likwidacji czy zmniejszenia skutków już zaszłego wypadku przy pracy czy choroby związanej z wykonywaną pracą), rozwijanych odpowiednimi postanowieniami rozporządzeń wykonawczych, pracownikowi przysługują następujące partykularne roszczenia³⁰ informacyjne:

- a) roszczenie o odbywanie „systematycznego” behapowskiego przeszkolenia (art. 94 pkt 4, uszczegółowiony w art. 237[3] zd. 1 §2 k.p.³¹); zgodnie z rozporządzeniem wykonawczym szkolenie w dziedzinie bhp polega w szczególności na „przekazaniu pracownikowi informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy”³²;
- b) roszczenie o zaznajamianie pracownika (poza szkoleniem) z przepisami i zasadami bhp dotyczącymi wykonywanej przez niego pracy oraz roszczenie o udostępnienie mu (poza szkoleniem) „szczegółowych

³⁰ Roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym – zob. np. M. Pyziak-Szafnicka, *Prawo podmiotowe*, „Studia Prawa Prywatnego” 2006, z. 1, s. 59-60.

³¹ Podobnie na gruncie przepisów pozakodeksowych, np. w art. 74 ust. 1 ustawy z 4 lutego 1994 r. – Prawo geologiczne i górnicze (tekst jedn.: Dz. U. 2005, Nr 228, poz. 1947 ze zm.), w art. 11 ust. 2 i ust. 2(a) ustawy z 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe (tekst jedn.: Dz. U. 2004, Nr 161, poz. 1689 ze zm.), a także w ust. 3 i 6 ustawy z 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach rybackich (Dz. U. Nr 61, poz. 258 ze zm.).

³² Stosownie do ust. 1 §2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.).

- instrukcji i wskazówek” dotyczących bhp na stanowisku pracy (art. 237[4] § 1-2 k.p.); zgodnie z rozporządzeniem wykonawczym instrukcja bhp (ograniczająca się, na jego gruncie, do czterech dziedzin) ma być „aktualna”, udostępniona pracownikowi „do stałego korzystania”, wskazując „w sposób zrozumiały dla pracownika” czynności do podjęcia przed, w trakcie i po zakończeniu pracy, a także zasady postępowania w awaryjnej i niebezpiecznej sytuacji³³;
- c) roszczenie o styczność jedynie z oznakowaną w sposób widoczny, „umożliwiający identyfikację”, chemiczną substancją lub preparatem (art. 221 § 1 k.p.), a ponadto, gdy dany pracownik jest osobą „stosującą” chemiczną substancję lub preparat zaklasyfikowane jako „niebezpieczne”, roszczenie o udostępnienie karty charakterystyki tego rodzaju czynnika (art. 221 § 2 k.p. w zw. z art. 7 z ust. 1 ustawy z 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych³⁴)³⁵;
- d) roszczenie o udostępnienie wyniku badania czy pomiaru czynnika środowiska pracy szkodliwego dla zdrowia (art. 27 § 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 k.p.³⁶);
- e) roszczenie o udostępnienie profilaktycznego orzeczenia lekarskiego (*argumentum ex art. 43 pkt 2, art. 55 § 1, art. 179 § 3, art. 191 pkt 2 § 1 i art. 201 § 1, a także art. 229 § 1-2 k.p.*)³⁷;
- f) roszczenie o poinformowanie o sposobie posługiwania się środkiem ochrony indywidualnej (art. 237[6] § 1 k.p.);
- g) roszczenie o poinformowanie – w sposób ustalony regulaminem pracy – o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 § 1 pkt 2 w zw. z art. 104[1] § 1 pkt 8 k.p.)³⁸.

³³ Zob. ust. 1, a także § 41 ust. 2 zd. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (tekst jedn.: Dz. U. 2003, Nr 169, poz. 1650 ze zm.). Taka prawna charakterystyka instrukcji bhp koresponduje z Benthamowskim modelem – wyrażonym w sformułowanym przez angielskiego filozofa projekcie Panopticonu – wdrażania pracownika do rutynowych, regularnych zachowań opartych na bezwarunkowej dyscyplinie i na bieżąco nadzorowanych; zob. Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków 2006, s. 37-39. Zauważmy jednak, że stosownie do § 39 pkt 8 ust. 2 tego samego rozporządzenia instruowanie pracownika w zakresie bhp zostało ujęte jako przedmiot ogólnej zasady prewencji, przy czym owo zachowanie nie podlega tu bliższemu opisowi.

³⁴ (Dz. U. Nr 11, poz. 84 ze zm.). Definicja „karty charakterystyki” – zob. art. 5 ust. 1 cytowanej ustawy z 11 stycznia 2001 r.

³⁵ Stosownie do § 41 ust. 2 zd. 2 cytowanego rozporządzenia z 26 września 1997 r. informacje zawarte w karcie charakterystyki danego czynnika chemicznego mają być uwzględnione w odnoszącej się do tego czynnika instrukcji bhp.

³⁶ Na gruncie § 8 i 10 w zw. z § 9 ust. 1-2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 73, poz. 645) pracownik zatrudniony na danym stanowisku pracy ma roszczenie o:

- niezwłoczne, w sposób ustalony w zakładzie pracy, poinformowanie go przez pracodawcę o wyniku badania lub pomiaru czynnika szkodliwego dla zdrowia występującego na tym stanowisku,
- umieszczenie aktualnego takiego wyniku na tym stanowisku,
- niezwłoczne udostępnienie, na pisemne żądanie pracownika, dokumentacji zawierającej wyniki badania lub pomiaru, a także wydanie wyciągu, odpisu lub kopii tej dokumentacji.

³⁷ Zob. § 3 ust. 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników [...] (Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm.).

³⁸ Zob. też § 39(c) zd. 1 cyt. rozporządzenia z 26 września 1997 r., niezawężający obowiązku

Ponadto, jeśli to nie przedstawiciel załogi czy załoga (tj. pracownicy jako zbiór w sensie kolektywnym, a nie dystrybutywnym), lecz indywidualny pracownik byłby na gruncie przepisów sześcioparagrafowego art. 237(11a) podmiotem prawa do konsultacji, przysługuje mu także roszczenie o udzielenie przez pracodawcę informacji o „wszystkich działaniach związanych z bhp” (art. 237[11a] § 1 k.p.). Pracodawca tego jednak definitywnie nie przesądza, ponieważ posługuje się formułą „pracownicy lub ich przedstawiciele” na oznaczenie podmiotów uprawnionych. Taka regulacja cechuje się rażąco dysfunkcjonalnością, skoro nie określa, w jaki sposób należy ustalać, kto konkretnie po stronie pracowniczej w danym zakładzie pracy (na danym stanowisku pracy) jest, w ramach wymienionej alternatywy nierozłącznej, podmiotem uprawnień kreowanych tymi przepisami (pojedynczy pracownicy, załoga jako całość czy przedstawiciele pracowników)?³⁹

VIII. Z polskiego pozakodeksowego, ustawowego tekstu prawnego warto w badanym przedmiocie odnotować w szczególności następujące szczegółowe pracownicze prawa informacyjne w dziedzinie bhp:

– prawo pracownika do kontroli wszelkich operacji wykonywanych przez pracodawcę na danych osobowych tego pracownika (tj. kontroli „przetwarzania danych”), które następują w zbiorze danych osobowych związanych z bhp; to generalne prawo, statuowane przez art. 32 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych⁴⁰ (odczytywanego w związku z tymi wszystkimi unormowaniami z zakresu prawa bhp, które wprowadzają wymóg prowadzenia przez pracodawcę określonych zbiorów o charakterze osobowym, przede wszystkim zbiorów ewidencyjnych) mieści w sobie określone uprawnienia informacyjne i uprawnienia rektyfikacyjne (korekcyjne)⁴¹;

– pracownika jednostki organizacyjnej wykonującej działalność związaną z narażeniem na promieniowanie jonizujące, biorącego udział w wykonywaniu zadania powodującego przekroczenie granicznej dawki tego promieniowania, na gruncie art. 19 ust. 3, art. 20 ust. 4 zd. 1 i ust. 5 zd. 2 Prawa atomowego⁴².

IX. Sposób uregulowania *de lege lata* informacyjnych behapowskich uprawnień pracownika w ustawowej części polskiego tekstu prawnego, przede wszystkim w Kodeksie pracy, wyraźnie kontrastuje z wyrażaną w schyłkowej

informowania o „istniejącym zagrożeniu” do zagrożenia, przed którym zabezpiecza wymieniony w tym paragrafie środek ochrony indywidualnej. Roszczenie o dostarczenie informacji o ryzyku zawodowym jest również wyrażone np. przez normę odtwarzaną z przepisu art. 8 pkt 2 ust. 1 ustawy z 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych (Dz. U. Nr 199, poz. 1936 ze zm.). Z § 9 ust. 2 powołanego wyżej rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp wynika, że informacja o ryzyku zawodowym i sposobie ochrony przed zagrożeniem jest objęta, w ramach wstępnego szkolenia, stanowiskowym instruktażem (którego obowiązek przeprowadzenia istnieje jedynie w odniesieniu do określonych kategorii pracowników – zob. § 11 ust. 1 tego rozporządzenia).

³⁹ Zob. T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, z. 4, s. 25.

⁴⁰ Tekst jedn.: Dz. U. 2002, Nr 101, poz. 926 ze zm.

⁴¹ Zob. A. Drozd, *Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz. Wzory pism i przepisy*, Warszawa 2004, s. 208-228; J. Barta, R. Markiewicz, *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, Zakamycze 2002, s. 516-528.

⁴² Tekst jedn.: Dz. U. 2004, Nr 161, poz. 1689 ze zm.

fazie PRL, w szczególności przez solidarnościową opozycję, dezaprobatą wobec stanu deficytu wiedzy z dziedziny bhp u przeciętnego pracownika, powodującą m.in., że nie może on efektywnie uczestniczyć w zarządzaniu zakładem⁴³. Warto przeto wskazać, że w wyniku obrad Okrągłego Stołu strona rządowa i solidarnościowa uzgodniły w 1989 r., w ramach „Polityki ochrony pracy”, że w polskim prawie bhp zostanie uregulowane prawo zakładowej organizacji związkowej do „przeprowadzania w zakładzie niezależnych ocen i pomiarów zagrożeń życia i zdrowia” pracowników⁴⁴. Taka kompetencja zakładowej organizacji związkowej istotnie została ustanowiona, w art. 29 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁴⁵. Choć jednak mogłaby ona być wykorzystywana jako znaczący instrument pozytywnego wpływu tych związków na właściwe kształtowanie i udostępnianie przez pracodawcę zasobu wiedzy w dziedzinie bhp, to w praktyce nie jest przez nie stosowana i pozostaje martwa. Samo przeniesienie cytowanej regulacji z art. 29 ustawy związkowej do przepisów kodeksowych o bhp, postulowane w projekcie kodeksu zbiorowego prawa pracy⁴⁶, nie będzie zapewne skutecznym remedium usuwającym ten stan rzeczy.

X. W ramach rozporządzeniowej części polskiego tekstu prawnego, innej niż ta (wyżej już cytowana), która rozwija partykularne uprawnienia informacyjne pracownika zarysowane już *explicite* w samym Kodeksie pracy, w związku z rozważaną tu materią znajdujemy co prawda sporo dalej idących niż kodeksowe⁴⁷, to jednak zarazem kazuistycznych przepisów. Przy ich literalnej i dokonywanej w izolacji od innych przepisów prawnych wykładni nie mogłyby one stanowić podstawy odtworzenia prawa do wiedzy mającego postać kompleksową, bo obejmującą całość warunków pracy. Z reguły ta grupa przepisów rozporządzeniowych stanowi transpozycję do tekstu prawnego pochodzenia wewnątrz krajowego przepisów objętych tekstem prawnym, tzw. dyrektyw-córek (dyrektyw indywidualnych), wydanych na podstawie art. 16 ust. 1 dyrektywy nr 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu wsparcia poprawy bhp⁴⁸. Dla przykładu wskaźmy, że spory zespół przepisów prawnych formułujący prawo do wiedzy, zawężone jedynie do użytkowania maszyny przez pracownika czy określonej grupy czynników szkodliwych dla zdrowia pracownika, jest objęty przez:

⁴³ Zob. np. H. Słabek, *Obraz robotników polskich w świetle ich świadectw własnych i statystyki 1945-1989*, Warszawa-Kutno 2004, s. 272.

⁴⁴ Zob. „Rzeczpospolita” z 7 kwietnia 1989 r., s. 4.

⁴⁵ Tekst jedn.: Dz. U. 2001, Nr 79, poz. 854 ze zm.

⁴⁶ Zob. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy: *Kodeks zbiorowego prawa pracy (projekt)*, Warszawa 2004, s. 19.

⁴⁷ Wiąże się to z tradycyjnym problemem polskiego tekstu prawnego z dziedziny bhp: na szczeblu ustawowym jest on „niedoregulowany”, często mocno blankietowy, co powoduje, że ciężar pogłębionej regulacji, odnoszącej się do kluczowych kwestii, przeszuwa się na szczebel rozporządzenia. W ten sposób w odniesieniu do problematyki bhp zostaje naruszona zasada wyłączności ustawy (zob. o niej np. S. Wronkowska, *Model rozporządzenia jako aktu wykonawczego do ustaw w świetle konstytucji i praktyki*, w: *Konstytucyjny system źródeł prawa w praktyce*, red. A. Szynt, Warszawa 2005, passim).

⁴⁸ Dz. Urz. WE, Nr L 183, s. 1 i n.

– § 30-32 rozporządzenia Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy⁴⁹;

– § 4 pkt 2 ust. 5, § 5 i § 7 pkt 1 ust. 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym i mutagennym w środowisku pracy⁵⁰.

XI. Czy ustawowa i rozporządzeniowa część analizowanego polskiego tekstu prawnego ulega jakiemuś wzmocnieniu w jego części dyrektywowej? Takiemu wzmocnieniu, które powodowałoby, że na gruncie polskiego systemu prawnego pracownikowi przysługiwałoby kompleksowe prawo do zakładowego zasobu behapowskiej wiedzy? Rozważając to, zwróćmy uwagę na tekst tzw. dyrektywy-matki (dyrektywy ramowej), tj. wyżej już powołanej dyrektywy Rady nr 89/391/EWG. Jest ona wymieniona jako transponowana do prawa polskiego przez Kodeks pracy w pkt 3 zd. 1 odnośnika nr 1 do tytułu tego kodeksu.

Na podstawie lektury wymienionego unijnego aktu normatywnego, nasuwającego wiele zastrzeżeń techniczno-legislacyjnych, można dojść do wniosku, że uprawnienia informacyjne strony pracowniczej są w nim szerzej ujęte niż w ustawowej części relewantnego polskiego tekstu prawnego. W szczególności wśród polskich przepisów, nie tylko ustawowych, brak przepisu *explicite* ustanawiającego wyrażony w motywie XIV preambuły obowiązek pracodawcy do informowania się o „najnowszych osiągnięciach” w technologii i nauce odnoszących się do tworzenia miejsc pracy, i następnie obowiązek przekazania tej wiedzy przedstawicielom pracowników wykonującym prawa partycypacyjne na podstawie wymienionej dyrektywy⁵¹. Jednakże w zakresie konceptualizacji ogólnego prawa pracownika do zakładowego zasobu wiedzy w sferze bhp, unijny prawodawca przypomina polskiego ustawodawcę kodeksowego, skoro nie ustanawia wprost badanego prawa i z tego względu istnieją wątpliwości, czy ono istotnie pracownikowi przysługuje w unijnym prawie bhp.

W zasadniczym tekście dyrektywy ramowej są przepisy wprost przesądzające, który podmiot po stronie pracowniczej: indywidualny pracownik czy przedstawiciel pracowników w sferze bhp, ma określone uprawnienie informacyjne. Są to m.in.: art. 8⁵² ust. 3 lit. a, art. 10⁵³ ust. 2, odnoszące się do

⁴⁹ Dz. U. Nr 191, poz. 1596 ze zm. Zgodnie z tymi unormowaniami pracownik ma prawo dostępu do informacji, w tym pisemnej instrukcji dotyczącej użytkowania „maszyny” (zdefiniowanej bardzo szeroko w pkt 1 §1 cytowanego aktu normatywnego), a także prawo do informacji (odnoszącej się, zgodnie z wyraźnym brzmieniem przepisu, nawet do takiej maszyny, której ten pracownik bezpośrednio nie użykuje) o niebezpieczeństwie związanym z maszyną oraz o wszelkiej zmianie wprowadzonej w maszynie, mogącej mieć wpływ na jej bezpieczeństwo.

⁵⁰ Dz. U. Nr 280, poz. 2771. Stosownie do tych regulacji pracownik ma prawo dostępu do dotyczących go osobiście informacji z rejestru pracowników i rejestru prac związanych z narażeniem, informowania go na bieżąco o narażeniu, w tym o przyczynie powstałego nadzwyczajnego narażenia.

⁵¹ Inaczej zob. np. w ust. 2 § 3 związkowej ustawy austriackiej z 17 czerwca 1994 r. o ochronie pracowników (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. 1994/450 ze zm.).

⁵² Prawo pracownika narażonego (mogącego być narażonym) na poważne i bezpośrednie niebezpieczeństwo do informacji o tym niebezpieczeństwie, a także o środkach powziętych (czy też które należy powziąć) w odniesieniu do ochrony.

⁵³ Prawo „pracownika mającego szczególnie funkcje w dziedzinie bhp” lub przedstawiciela

szkolenia art. 12 ust. 1 i 3, a także – stanowiący podstawę odtworzenia prawa pracownika do informacji o wyniku profilaktycznego badania lekarskiego (niezwiązanego z obowiązkiem poddania się temu badaniu) – art. 14 ust. 2 tego aktu normatywnego. W wielu wypadkach brakuje jednak rozstrzygnięcia w tym przedmiocie, co jest zauważalne na gruncie art. 6⁵⁴ ust. 3 lit. c i ust. 4, art. 10⁵⁵ ust. 1 i art. 11⁵⁶ ust. 1-2. Rzecz jasna, nie podejmując w ramach tej drugiej grupy przepisów wyraźnej decyzji, prawodawca unijny pozostawił w ten sposób regulacyjną swobodę prawodawcy krajowemu. Nie zrozumiał tego unijnego zabiegu legislacyjnego polski ustawodawca kodeksowy. Stąd bierze się opisana wyżej dysfunkcjonalność na gruncie art. 237(11a) k.p.

Pozostawienie prawodawcom krajowym przedstawionej swobody legislacyjnej powoduje, że prawo indywidualnego pracownika do zakładowego zasobu wiedzy może mieć różny zakres w prawodawstwach różnych krajów UE. Takie ujęcie nie wyklucza więc sytuacji, w której nawet po prawidłowej transpozycji dyrektywy ramowej będzie tyle, w jakimś stopniu odmiennych, modeli prawa pracownika do zakładowego zasobu wiedzy, ile jest państw członkowskich.

XII. Z przeprowadzonych wywodów wynikało, że polski tekst prawny rangi co najmniej ustawy nie obejmuje takich przepisów prawnych, które bezpośrednio statuowałyby kompleksowe prawo pracownika do zakładowego zasobu wiedzy w sferze bhp. Z kolei, w ramach traktatowej (konwencyjnej) części polskiego tekstu prawnego dotyczącego bhp, sytuacja przedstawia się odmiennie, gdy badaniu poddajemy obie ratyfikowane przez Polskę konwencje MOP „nowego podejścia” w dziedzinie bhp (uchwalane począwszy od 1981 r.): Konwencję nr 170 z 25 czerwca 1990 r. dotyczącą bezpieczeństwa w używaniu chemikaliów przy pracy⁵⁷ oraz Konwencję nr 176 z 22 czerwca 1995 r. dotyczącą bhp w kopalniach⁵⁸.

Już w preambułach powołanych konwencji podkreśla się, że „pracownicy mają potrzebę i prawo do informacji” o określonych kwestiach objętych uregulowaniami w obu aktów normatywnych (o chemikaliach używanych w pracy, zgodnie z III motywem preambuły Konwencji nr 170, a także o środkach bhp dotyczących niebezpieczeństw i ryzyk doświadczanych przez pracowników w przemyśle górniczym, stosownie do II motywu preambuły Konwencji nr 176), przy czym Konwencja nr 176 w swej arendzie statuuje dodatkowo prawo pracowników do szkolenia w zakresie odnośnej problematyki.

pracowników w dziedzinie bhp do dostępu do określonych informacji w sferze bhp, udostępnianych na zewnątrz albo z zewnątrz zakładu pracy.

⁵⁴ Prawo pracowników „i/albo” ich przedstawicieli do bycia konsultowanymi w trakcie planowania i wprowadzania nowych technologii, a także prawo tak określonych podmiotów do informacji o ryzykach występujących podczas wspólnego prowadzenia działalności w jednym miejscu przez kilku pracodawców.

⁵⁵ Prawo pracowników „i/albo” ich przedstawicieli do otrzymania wszelkiej potrzebnej informacji o ryzykach dla życia lub zdrowia oraz środkach prewencyjnych i ochronnych, jak też o środkach podejmowanych w ramach m.in. pierwszej pomocy.

⁵⁶ Ogólne prawo pracowników „i/albo ich przedstawicieli” (ust. 1 art. 11), jak też ewentualne (w miejsce prawa do partycypacji) szczególne prawo pracowników „i/albo ich przedstawicieli w sferze bhp” (art. 11 ust. 2) do bycia konsultowanymi w dziedzinie bhp.

⁵⁷ Dz. U. 2006, Nr 194, poz. 1433.

⁵⁸ Dz. U. 2003, Nr 117, poz. 1105.

Już z tego, że w Konwencji nr 170 nie wspomina się w preambule o żadnym innym pracowniczym prawie niż prawo do informacji, a Konwencja nr 176 stanowi w preambule jeszcze tylko o prawie pracowników do partycypacji w sferze bhp, należy sądzić, że pracownicze prawo do wiedzy jest traktowane w tekstach obu aktów normatywnych jako podstawowe prawo pracownika w dziedzinie bhp. Taka hipoteza potwierdza się przy lekturze przepisów wymienionych konwencji, na gruncie których prawo do wiedzy jest wieloaspektowo charakteryzowane.

Odbywa się to w dwojaki sposób. Z jednej strony przez ustanowienie obowiązku pracodawcy, czyli pośrednio prawa pracownika. Dla przykładu, chodzi tu o obowiązek pracodawcy do udostępnienia karty charakterystyki niebezpiecznej substancji czy preparatu nie tylko przedstawicielowi załogi, ale i pracownikowi (art. 10 ust. 1 Konwencji nr 170), czy też o obowiązek pracodawcy do poinformowania pracownika „w zrozumiały sposób” o zagrożeniu fizycznym, chemicznym lub biologicznym związanym z jego pracą, o ryzyku dla zdrowia oraz o związanych z tym środkach prewencyjnych i ochronnych (art. 9 lit. a Konwencji nr 176). Z drugiej strony pracodawca (MOP) w wymienionych konwencjach stanowi w szczególności, że:

- pracownik ma „prawo do wiedzy i bycia poinformowanym” o zagrożeniach w miejscu pracy, mogących oddziaływać na jego życie lub zdrowie (zgodnie z art. 13 ust. 1 lit. c Konwencji nr 176),

- pracownik ma „prawo do otrzymania informacji, istotnej dla jego bhp”, posiadanej nie tylko przez pracodawcę, ale i właściwe władze (stosownie do art. 13 ust. 1 lit. d Konwencji nr 176),

- pracownik ma prawo do każdej informacji wymaganej zgodnie z Konwencją nr 170, w szczególności do informacji o identyfikacji chemikaliów używanych przy pracy (na podstawie art. 18 ust. 3 Konwencji nr 170).

XIII. Jak widać, jeśli chodzi o prawo pracownika do wiedzy w dziedzinie bhp na poziomie literalnie odczytywanego polskiego tekstu prawnego w dziedzinie bhp, istnieje „aksjologiczne pęknięcie”, pomiędzy jego częścią ustawową a częścią traktatową (konwencyjną). Nie będzie chyba przesadą sformułowanie wniosku, że w ramach części ustawowej pracodawca podchodzi dość nieufnie do pracownika, pracownicze uprawnienia informacyjne mają kazuistyczną postać i „giną” na tle innych ustawowych praw i obowiązków obu stron stosunku pracy w dziedzinie bhp. Natomiast w ramach części konwencyjnej prawo pracownika do zakładowego zasobu wiedzy posiada szeroki, modelowo kompleksowy zakres, choć oczywiście ograniczony jedynie do zakresu normowania Konwencji nr 170 i Konwencji nr 176.

Wskazaną niekoherentność w sferze wartościowań na różnych piętrach polskiego tekstu prawnego da się, moim zdaniem, usunąć aksjologiczną spójnością na poziomie polskiego systemu prawnego. Można to uczynić w ten sposób, że w wyniku egzegezy odnośnego tekstu prawnego zostanie zrekonstruowany zespół norm prawnych wyznaczający kompleksowe prawo pracownika do zakładowego zasobu wiedzy w sferze bhp. Szczególnie dogodną drogą prowadzącą do owego celu jest takie odczytanie ogólnie ujętego konstytucyjnego prawa „każdego” do bezpiecznych i higienicznych warunków

pracy z przepisu art. 66 ust. 1 zd. 1 polskiej ustawy zasadniczej, by uznać, że jego „istota” (zob. wyznaczający granicę ustawowego ograniczenia korzystania z konstytucyjnego prawa, przepis art. 31 ust. 3 zd. 2 Konstytucji RP) mieści trzy wymienione wyżej fundamentalne prawa pracownicze, a w szczególności prawo pracownika do wiedzy w sferze bhp.

Dla zastosowania takiego wykładniowego zabiegu dostatecznym uzasadnieniem jest nie tyle to, że Polska ratyfikowała dwie branżowe konwencje MOP ujmujące pracownicze behapowskie prawo do wiedzy jako prawo fundamentalne. Donioślejszy argument wynika z faktu, że koncepcja trzech podstawowych praw pracowniczych znajduje aktualnie odzwierciedlenie w światowej kulturze prawnej z zakresu prawa bhp – a taką przecież kształtują w pierwszym rzędzie akty normatywne MOP. Skoro owa kultura prawna, zgodnie z założeniami leżącymi u podstaw takiej, a nie innej treści MOP konwencji z zakresu bhp, ma być możliwa do przyjęcia nawet przez najmniej zaawansowane cywilizacyjnie (w szczególności ekonomicznie) państwa świata, to nie sposób nie uznać, że jej zasadnicze kontury muszą być recypowane również przez Polskę. I to niezależnie od tego, czy nasz kraj ratyfikuje określone behapowskie konwencje MOP. Wskazaną recepcją podstawowych elementów ogólnoświatowej kultury prawnej w sferze bhp będzie przede wszystkim, za czym się w tym miejscu opowiadam, odczytanie trzech podstawowych praw pracownika w dziedzinie bhp jako objętych ogólnym prawem do bhp z art. 66 ust. 1 zd. 1 Konstytucji RP. Pozwoli to na konkluzję, że ów przepis statuując *explicite* prawo osoby zatrudnionej do bhp, statuuje też „*implicite*” owe trzy prawa (jako części składowe wskazanego prawa do bhp). Przedstawione ujmowanie konstytucyjnego prawa do bhp stwarza z kolei mocne uzasadnienie (w ramach wykładni prokonstytucyjnej) dla wykładni polskiego podkonstytucyjnego tekstu prawnego z zakresu bhp w taki sposób, że odtwarzane z niego normy prawne wyznaczają kompleksowe prawo pracownika do zakładowej wiedzy w sferze bhp, cechujące się dostateczną efektywnością w praktyce. Poszukiwanie modelu takiego prawa winno być przedmiotem dalszych badań naszej doktryny.

Dla zaproponowanego sposobu pojmowania treści konstytucyjnego prawa do bhp dodatkowym wsparciem, w odniesieniu do ujmowania w nim prawa pracownika do wiedzy w dziedzinie bhp, jest okoliczność, że polski ustrojodawca *expressis verbis* statuuje w art. 74 ust. 3 Konstytucji RP prawo każdego do „informacji o stanie i ochronie środowiska”. Podlega ono ponadto *explicite* ustanowieniu, a ponadto rozwinięciu nie tylko w polskim tekście prawnym ustawowym (zob. art. 9 oraz w szczególności art. 19-30 Prawa ochrony środowiska⁵⁹), ale i konwencyjnym (zob. m.in. art. 4 i 5 ratyfikowanej przez Polskę Konwencji z Aarhus z 25 czerwca 1998 r.⁶⁰). Tymczasem między prawem każdego do wiedzy dotyczącej środowiska a prawem pracownika do zakładowej i pozazakładowej wiedzy dotyczącej bhp istnieje sporo interesujących podobieństw. Podobieństw zaczynających się, oczywiście, od analogii między

⁵⁹ Ustawa z 27 kwietnia 2001 r. (tekst jedn.: Dz. U. 2006, Nr 129, poz. 902).

⁶⁰ Konwencja o dostępie do informacji, udziale społeczeństwa w podejmowaniu decyzji oraz dostępie do sprawiedliwości w sprawach dotyczących środowiska (Dz. U. 2003, Nr 78, poz. 706). O tym akcie normatywnym zob. w szczególności P. Szkudlarek, *Prawo do informacji w Konwencji z Aarhus*, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2003, z. 3, s. 175 i n.

przedmiotem tych praw („warunki pracy” określone w art. 66 ust. 1 zd. 1 Konstytucji RP to przecież pewnego rodzaju środowisko, nie tylko fizyczno-biologiczne, ale i kulturowe⁶¹). Ponadto punktów stycznych związanych ze zbliżonymi wartościowaniami. To więc, że polski ustrojodawca wprowadził *explicite* prawo do wiedzy z art. 74 ust. 3 ustawy zasadniczej, nie tylko nie przemawia przeciwko wnioskowi, lecz nawet taki wniosek wspiera, skoro ustanowił on *implicit*e w obrębie art. 66 ust. 1 zd. 1 tej ustawy prawo zatrudnionego do wiedzy w dziedzinie bhp. Analogiczne znaczenie argumentacyjne dla możliwości zrekonstruowania prawa pracownika do wiedzy w dziedzinie bhp już na gruncie polskiej ustawy zasadniczej ma to, że w art. 153 ust. 1 Traktatu ustanawiającego WE⁶² prawodawca wspólnotowy *expressis verbis* stanowi o wspieraniu „prawa do informacji i edukacji” na rzecz konsumenta.

XIV. Ze sformułowania: „prawo pracownika do zakładowego zasobu wiedzy w dziedzinie bhp” wynika *a contrario*, czym nie jest obiekt stanowiący tu przedmiot rozważań. Po pierwsze, jest to prawo do wiedzy w sferze bhp przysługujące indywidualnemu pracownikowi. Zatem nie załodze, związkowi zawodowemu, (wybranemu przez załogę), przedstawicielowi załogi w sferze bhp czy jeszcze innemu pracownicemu podmiotowi kolektywnemu. Po drugie, przedmiot tego indywidualnego pracowniczego prawa stanowi „zakładowy” zasób wiedzy w dziedzinie bhp (który posiada, czy co najmniej powinien posiadać pracodawca). Przeto nie jej zasób pozazakładowy (który posiada, czy co najmniej powinien posiadać podmiot władztwa publicznego). Po trzecie, owo prawo odnosi się do zasobu „wiedzy”, a nie jedynie do niepowiązanych ze sobą „danych” czy „informacji”, które mogłyby dopiero dawać podstawę do zbudowania zasobu wiedzy. Tę ostatnią kwestię poruszę poniżej nieco bardziej szczegółowo.

XV. Proponuję, by normy prawne wyznaczające prawo indywidualnego pracownika do zakładowego zasobu wiedzy obejmować ramami instytucji prawnej nazywanej: „instytucja prawa pracownika do zakładowego zasobu wiedzy w sferze bhp”. Z przedstawionych przed chwilą uwag wynika, że ta instytucja prawna daje się z kolei włączyć do jeszcze obszerniejszego zbioru norm prawnych, do instytucji (to moja kolejna propozycja) określanej mianem: „instytucja prawa strony pracowniczego do zasobu wiedzy w sferze bhp”. W obrębie tej ostatniej instytucji prawnej są więc zebrane, modelowo i w uproszczeniu rzecz ujmując, następujące normy prawne:

a) indywidualnego prawa pracy: normy prawne objęte instytucją prawa pracownika do zasobu zakładowego (statuują one „indywidualne” prawo do wiedzy),

b) zbiorowego prawa pracy: normy prawne wyznaczające prawo pracowniczego podmiotu kolektywnego (np. związku zawodowego czy przedstawiciela

⁶¹ Nie sposób zgodzić się z D. MacCannellem (zob. idem, *Turysta. Nowa teoria klasy próżniaczej*, Warszawa 2002, s. 54 i n.), że świat pracy funkcjonuje w pewnym oddaleniu od świata kultury. Co najwyżej można stwierdzić, że w pewnych przypadkach jest on oddalony od świata kulturowości (tj. kultury ujętej wartościująco).

⁶² Dz. Urz. UE Nr C 321E z 29 grudnia 2006, s. 115.

załogi w sferze bhp) do zasobu zakładowego (statuują one „kolektywne” prawa do wiedzy)⁶³,

c) prawa administracji pracy: normy prawne wyznaczające prawo pracownika, a także prawo pracowniczych podmiotów kolektywnych do wiedzy pozazakładowej (statuują one „publicznoprawne” prawa do wiedzy).

Projektując siatkę pojęciową odnoszącą się do instytucji posiadania przez stronę pracowniczą wiedzy w sferze bhp, do rozważenia pozostaje postulat (który w tym miejscu zgłaszam), by indywidualne prawo nazywać prawem pracownika do wiedzy *sensu stricto*, a prawo indywidualne łącznie z prawami kolektywnymi i publicznoprawnymi ujmować jako prawo pracownika do wiedzy *sensu largo*. Wszystkie te prawa finalnie służą temu, aby u poszczególnego pracownika powstał odpowiedni behapowski zasób wiedzy.

XVI. Jakie korzyści, z jednej strony poznawcze, a z drugiej dogmatycznoprawne, daje wyróżnienie instytucji prawa strony pracowniczej do wiedzy w dziedzinie bhp (chodzi, rzecz jasna, o wiedzę zgodną z wymogami określonymi prawem, a nie o jakąkolwiek wiedzę faktycznie istniejącą)? Z braku miejsca chciałbym tu zwrócić uwagę tylko na jedną, choć dość doniosłą kwestię. Otóż akceptacja wyodrębnienia takiego zbioru norm prawnych pozwala uchwycić w szczególności specyficzną „aksjologiczną konkurencję” w fazie tworzenia przepisów prawnych z dziedziny bhp, zwłaszcza odnoszącego się do dostępu strony pracowniczej do wiedzy zakładowej, pomiędzy różnymi podmiotami z tej strony: indywidualnym pracownikiem i podmiotami kolektywnymi. Prawodawca stoi bowiem, przynajmniej potencjalnie, przed dylematem, któremu z tych podmiotów przypisać dane uprawnienie prawo informacyjne. Z wielu oczywistych przyczyn nie jest bez znaczenia, czy w określone uprawnienie z zakresu dostępu do zakładowej wiedzy zostanie przez prawodawcę bezpośrednio „wyposażony” jedynie indywidualny pracownik (i wówczas pracowniczy podmiot kolektywny będzie mógł uzyskać wiedzę ewentualnie od danego pracownika), czy też będzie ono przysługiwało jedynie podmiotowi kolektywnemu (np. związkowi zawodowemu) i pracownik będzie mógł korzystać z dostępu do wiedzy jedynie za pośrednictwem tego podmiotu. W tym kontekście warto zauważyć, że do rzadkości należą tego rodzaju polskie unormowania, w których uprawnienia informacyjne przysługują „pracownikom i ich przedstawicielom”⁶⁴.

XVII. Zarówno w polskim tekście prawnym, jak i w rozważaniach prowadzonych przez polską doktrynę, gdy mowa o uprawnieniach informacyjnych jakiegoś podmiotu, przykładowo podmiotu zainteresowanego zasobem wiedzy posiadanym przez władzę publiczną, podmiotu zainteresowanego zasobem wiedzy o środowisku czy konsumenta, używa się określenia: „prawo do

⁶³ Jeżeli państwo (czy jego określone agendy) będziemy traktować jako jednego z partnerów społecznych, to część kolektywna (a w konsekwencji publicznoprawna) opisywanej instytucji prawnej ulegnie rozbudowaniu. W niniejszych wywodach posługuję się wyżej zarysowanym, z tego punktu widzenia uproszczonym modelem.

⁶⁴ Zob. np. pkt 3 ust. 1 i § 6 ust. 3 cytowanego wyżej rozporządzenia z 1 grudnia 2004 r. dotyczącego bhp w narażeniu na raka lub mutagen.

informacji”⁶⁵. Mimo to, w odniesieniu m.in. do pracowniczych uprawnień informacyjnych w dziedzinie bhp, ujmowanie ich przedmiotu jako „informacji” byłoby niewłaściwe – przynajmniej w świetle nauki o zarządzaniu organizacjami, a konkretnie wiodącego aktualnie jej nurtu koncepcyjnego, jakim jest tzw. zarządzanie wiedzą (*knowledge management*). Otóż teoretycy zarządzania wiedzą odróżniają „dane”, wyjściowy materiał zbierany w organizacji, od „informacji”, które są zinterpretowanymi danymi, a także od „zasobu wiedzy”, będącego kompleksem ocenionych, zastosowanych i zinternalizowanych informacji⁶⁶. Takie dystynkcje pojęciowe, oparte na analizach psychologów i socjologów, w tym z dziedziny tzw. socjologii wiedzy⁶⁷, są przydatne, jeżeli chodzi o rozważaną tu problematykę. Dla prewencji przeciwwypadkowej i przed chorobami pracowniczymi jest bowiem istotne, by u poszczególnego pracownika wytworzyło się coś, co jest właśnie behapowskim „zasobem wiedzy” (tj. wykazującą się spójnością, kompletnością i racjonalnością, wymaganą, a co najmniej aprobowaną przez prawodawcę wiedzą o aspektach bhp danego pracownika)⁶⁸, a nie tylko pozbawionym jego cech zbiorem danych lub informacji. Rozważanie interesujących tu zagadnień przez pryzmat wiedzy w sferze bhp pozwala też łatwiej wykorzystać badania odnoszące się do wiedzy ludzkiej jako takiej, prowadzone m.in. w filozofii nauki czy filozofii w ogóle, przykładowo w zakresie rozróżnienia między wiedzą deklaratywną (wiedzą „co”) a wiedzą proceduralną (wiedzą „jak”)⁶⁹.

XVIII. Zdaniem S. Grzybowskiego, „konstrukcja prawna” (czy też, jak postuluje ów autor: „konstrukcja prawnicza”) stanowi rezultat pewnego sposobu myślenia w danej epoce, znajdujący wyraz w ujmowaniu zjawisk prawnych, który, co prawda, nie jest niezbędnym elementem procesu tworzenia tekstu prawnego, jego wykładni czy stosowania odtworzonych z niego norm prawnych, ale może być w tych zabiegach pomocny i wówczas staje się „użyteczny”⁷⁰. Sądzę, że wyżej poczynione uwagi stanowią dostateczne uzasadnienie konkluzji, że konstrukcja kompleksowego prawa pracownika do zakładowej wiedzy w dziedzinie bhp jest użyteczna w każdym z wymienionych obszarów pracy myślowej prawnika. Realną doniosłość w codziennej behapowskiej zakładowej rzeczywistości (co w idealnej wizji sprowadzałoby się do skutecznej przemiany pracownika w osobę permanentnie posiadającą całość

⁶⁵ Zob. w szczególności wyżej powołane przepisy Konstytucji RP (art. 61 i art. 74 ust. 3 oraz art. 51 ust. 4 i art. 54 ust. 1). Poza już wymienionymi publikacjami dotyczącymi „prawa do informacji” zob. np. J. Wratny, *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w świetle Dyrektywy 2002/14 Wspólnoty Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2006, z. 8, s. 48 i n.; K. Tarnacka, *Prawo do informacji w Polsce*, „Państwo i Prawo” 2003, z. 5, s. 69 i n.; B. Lewaszkiwicz-Petrykowska, *Uwagi o zawodowym obowiązku udzielenia informacji*, „Studia Iuridica” XXI, 1994, s. 47 i n.

⁶⁶ Zob. np. B. Mikuła, *Organizacje oparte na wiedzy*, Kraków 2006, s. 107.

⁶⁷ Zob. np. zbiór publikacji: *Teoretyczne podstawy socjologii wiedzy*, t. I, Lublin 2006.

⁶⁸ Sformułowanie „zasób wiedzy” występuje również w przepisach prawnych, np. w § 5 pkt 3 i § 10 ust. 2 wyżej powołanego rozporządzenia z 27 lipca 2004 r.

⁶⁹ Zob. np. *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. I, Gdańsk 1999, s. 581; S. Žižek, *Posłowie do: W. I. Lenin, Rewolucja u bram*, Kraków 2006, s. 344 i n.; J. Such, M. Szcześniak, *Filozofia nauki*, Poznań 2000, s. 35 i n.

⁷⁰ Zob. S. Grzybowski, *Przepisy prawa oraz normy prawne a zagadnienie wykładni i konstrukcji*, „Krakowskie Studia Prawnicze” XXI, 1988, s. 9-11.

racjonalnej wiedzy o jej bhp⁷¹) może ona uzyskać jednak dopiero po spełnieniu wstępnego warunku w postaci przeprowadzenia dalszych, tym razem już szczegółowych badań doktrynalnych nad jej poszczególnymi aspektami.

*Mgr Jarosław Jankowiak jest sędzią
Sądu Rejonowego w Poznaniu.*

THE EMPLOYEE'S RIGHT TO UNDERTAKINGS KNOWLEDGE ON SAFETY AND HEALTH AT WORK

Summary

The author's deliberations presented in the paper concern the question whether, *de lege lata*, by way of legal interpretation, it is possible to reconstruct from a Polish legal text on safety and health at work the comprehensive right of an employee to undertakings knowledge in that sphere place. It is then claimed that the said legal text does not express such a legal modality being an individual right (and not a collective or public one) of an employee. Having analysed the constitutional regulations, the treaty (conventional) provisions, and the provisions of the statutes and ordinances, the author concludes that this right may be derived from the constitutional regulation, by reference to the argument of compliance of that provision with the contemporary legal culture of the world in the area of safety and health at work.

⁷¹ To z kolei byłoby przesłanką jego skutecznej enkultracji w dziedzinie bhp. Zob. T. Buliński, *Człowiek do zrobienia. Jak kultura tworzy człowieka: studium antropologiczne*, Poznań 2002, s. 70 i n., s. 187 i n., a także M. Augustyniak, *Mysł społeczno-filozoficzna Edwarda Abramowskiego*, Olsztyn 2006, s. 94 i n.