

O unifikację badań nad przepisem art. 210 § 5 kodeksu pracy i jemu podobnymi innymi ekskluzywnymi unormowaniami prawnymi

For the unification of the research on the provision of Article 210 para. 5 of the Polish Labour Code and other exclusive legal regulations similar to it

In memoriam

mojego Brata Artura Jankowiaka (21.03.1971–8.12.2020), zapalonego leśnika oraz pasjonata historii, zwłaszcza nurtów historii środowiskowej i historii społecznej

Streszczenie

„Aporia” jest definiowana jako problem, który pomimo poprawnego rozumowania trudno rozwiązać przy aktualnym stanie wiedzy. Czy rzeczywiście musi cechować się dużą aporetycznością (na gruncie współczesnej kultury prawnej) dylemat wyłaniający się na tle art. 210 § 5 kodeksu pracy? Przepis ten wyklucza stosowanie do określonej w nim kategorii pracownika przepisów § 1 i 2 art. 210 k.p., które dotyczą prawa osoby pracującej do uchylenia się m.in. od istniejącego dla niej samej zagrożenia życia lub zdrowia przy pracy. Pojawia się on także w ramach przedstawionych przykładowo w artykule analogicznych innych regulacji, w jakich ustawodawca również dokonuje podobnego rodzaju zabiegu „ekskluzyjnej” (ekskluzyj podmiotowej czy raczej podmiotowo-przedmiotowej). Zdaniem autora wartościowe i trwałe rezultaty może przynieść podjęta w artykule próba naukowego, zunifikowanego, niekazuistycznego traktowania tej problematyki według wspólnego standardu ogólnego w odniesieniu do każdej kategorii osób pracujących, a nie jedynie pracowników, i w odniesieniu nie tylko do wskazanego w art. 210 § 5 k.p. „ratowania”, lecz również innej pracy służącej ochronie określonych dóbr prawnych, a waloryzowanej równie wysoko.

Słowa kluczowe

prawo osoby pracującej do uchylenia się od niebezpieczeństwa dla jej życia lub zdrowia przy pracy, ekskluzyjne/inkluzyjne przepisy prawne oraz wykładnia w odniesieniu do prawa do uchylenia się od niebezpieczeństwa

JEL: I140, K31, K32

Abstract

"Aporia" is defined as the problem which, despite of the correct reasoning, it is hard to solve at current state of knowledge. Does it really have to be characterized by a very high aporeticity (in the light of contemporary legal culture) a dilemma emerging under Article 210 para. 5 of the Polish Labour Code (LC)? This legal provision excludes, in relation to the category of the employee indicated in it, an application of the provisions Article 210(1) and Article 210(2) of the LC, which relate to the right of the worker to remove himself from, among other things, existing to this employee danger for life or health at work. This question appears also within the confines the other regulations, presented as a examples in this article, in which legislator as well makes analogous "legal exclusion" (subjective exclusion or rather subjective-objective exclusion). Maybe, valuable and lasting effects can be achieved by an attempt to provide scientific, unified, non-casuistic approach to relevant issues, according to a common general standard, in relation to every category of the workers, not only to employees, and in relation not only to "rescuing" indicated in Article 210(5) of the LC, but also to other work designated to the protection of the specific legal goods, and valued equally high.

Keywords

the right of the worker to remove himself from danger to his life or health at work, exclusive/inclusive legal provisions and interpretation, in relation to the right to remove himself from danger

Walka z obecną pandemią a problem ustanawiania, wykładni i stosowania art. 210 § 5 k.p. oraz innych analogicznych regulacji

Wirus SARS-CoV-2 został zaliczony do trzeciej grupy ryzyka¹ dyrektywą Komisji (UE) 2020/739 z 3 czerwca 2020 r. (Dz. Urz. UE nr L 175 z 4.06.2020, s. 11 i n.). Tej niezwykle istotnej dyrektywy Polska niestety nie wdrożyła do swojego prawodawstwa w określonym terminie, czyli najpóźniej do 24 listopada 2020 r. (art. 3 ust. 1 zd. 1 dyrektywy). Formalnie wdrożenie dyrektywy nastąpiło dopiero ponad miesiąc później, bo od 29 grudnia 2020 r.². Doszło do tego transpozycyjnego opóźnienia mimo iż Komisja UE wręcz apelowała o jej wdrożenie nawet znacznie szybciej z uwagi na „wyjątkowe okoliczności” (pkt 8 zd. 3 motywów preambuły dyrektywy 2020/739). Ile ludzkiego cierpienia i ludzkiej śmierci, gdyby nie doszło do powyższego opóźnienia, dałoby się uniknąć wśród personelu medycznego, innych osób pracujących czy nawet osób niepracujących? Chodzi również o przerażający w naszym kraju problem tzw. nadumieralności, znacznie wyższej nawet w porównaniu z krajami tak ciężko dotkniętymi przez obecną pandemię jak np. USA. Wstrząsające dane przedstawione w raporcie Amnesty International z lipca 2020 r. na temat występującej w różnych państwach w związku z obecną pandemią ogromnej skali narażenia, szykanowania, cierpień i śmierci osób pracujących w ochronie zdrowia, a także w usługach zasadniczych (ang. *essential services workers*) (Amnesty International, 2020), powinny być dla prawodawców krajowych ostatecznym sygnałem alarmowym do nieopóźnianych, stanowczych kroków w zakresie stanowienia i egzekwowania prawa bhp, które ma należycie chronić te osoby pracujące. Z kolei, jak do tej pory, mimo wielu głosów opowiadających się za takim rozwiązaniem, nie doszło do wprowadzenia w Polsce w okresie trwającej pandemii konstytucyjnego stanu nadzwyczajnego klęski żywiołowej. Należy jednak podkreślić, że jeżeli to nawet w końcu nastąpi, to i tak zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 18 ustawy z 18 kwietnia 2002 r. o stanie klęski żywiołowej (DzU z 2017 r. poz. 1897, dalej: u.s.k.ż.), ograniczenie w tym stanie nadzwyczajnym konstytucyjnego prawa do bhp (art. 66 ust. 1 zd. 1 Konstytucji RP) może polegać — jak to *explicit*e stanowi cytowana regulacja — jedynie na:

- ograniczeniu lub odstąpieniu od określonych zasad bhp,
- jednakże niepowodującym bezpośredniego narażenia życia lub zdrowia pracownika (art. 21 ust. 1 pkt 18 cz. II u.s.k.ż.).

Dlatego z punktu widzenia bhp osób pracujących, które uczestniczą w walce z pandemią, nie byłoby czymś odczuwalnie niekorzystnym, gdyby został wprowadzony konstytucyjny stan nadzwyczajny i w związku z tym nastąpiłoby „ograniczenie” ich konstytucyjnego prawa do bhp. Z uwagi bowiem na jedyną dopuszczalną wersję tego ograniczenia, przyjętą w u.s.k.ż., byłyby one objęte ochroną prawną z art. 21 ust. 1 pkt 18 cz. II u.s.k.ż., polegającą na zakazie powodowania przez wprowadzane ogranicze-

nie „bezpośredniego narażenia” dla pracownika. Co przy tym istotne z punktu widzenia tematyki artykułu, cytowany wyżej art. 21 ust. 1 pkt 18 cz. II u.s.k.ż. wprowadzający odnośną klauzulę ochronną ma charakter inkluzyjny podmiotowo. Prawodawca nie dokonuje z tej klauzuli ochronnej jakiegokolwiek podmiotowej ekskluzji prawnej. Nie usuwa on bowiem z jej zakresu zastosowania jakiegokolwiek kategorii osób pracujących, w szczególności tych objętych przez wyłączenie z art. 210 § 5 k.p. czy inne analogiczne regulacje.

Przyjmijmy założenie, że jednoznacznie dezaprobuje my mniej lub bardziej wyrafinowaną, a prowadzącą do tego hipokryzję prawodawczą czy hipokryzję podmiotu organizującego pracę (w tym pracodawcy) albo i bez owego zakłamania otwarte głoszenie, iż jest słuszne, że określone kategorie osób pracujących, na których stosownie do litery prawa spoczywa jedynie „szczególny” obowiązek narażenia się przy pracy na niebezpieczeństwo dla ich zdrowia i życia (lapidarnie ujmując się to w niemieckiej kulturze prawnej mianem *Gefahrtragungspflicht*), mają w gruncie rzeczy powinność o wiele dalej idącą niż ów obowiązek narażania się na odnośne niebezpieczeństwo. Mianowicie, że spoczywa na nich po prostu jakiś bezgraniczny obowiązek poświęcania swojego zdrowia albo nawet życia (ekstremalna postać *Aufopferungspflicht*, jeśli znów sięgnąć po ujmującą istotę rzeczy niemiecką terminologię). Postrzegając to bardziej drastycznie, ale bez hipokryzji: że mają one obowiązek bycia, w zakresie swojej pracy, „mięsem armatnim”, które tak czy inaczej musi pracować, nawet mimo ogromnych naruszeń w sferze własnego bhp. Realizując w istocie we współczesnej cywilizacji antyczny wzorzec osobowy gladiatora czy żołnierza rzymskich legionów, przez przejawianie pogardy dla własnego cierpienia i śmierci (*mortis dolorisque contemptio*), kierując wręcz do pozostałych członków społeczeństwa słynne gladiatorskie słowa: „pozdrawiają cię idący na śmierć” (*morituri te salutant*). Jeśli uznamy za słuszne powyższe wyjściowe założenie i będziemy się nim następnie konsekwentnie kierować, to nie sposób nie zaakceptować twierdzenia, że kwestia, czy i jak skuteczne działania i zaniechania prawodawcze, a także pozaprawodawcze, są przejawiane przez poszczególnych legislatorów, innych decydentów z kręgów władzy publicznej oraz przez osoby organizujące pracę w zakładach pracy „najemnej” czy wszelkiej innej, by zostało zapewnione powyższej, określonej kategorii osób pracujących bhp możliwe do osiągnięcia na danym etapie rozwoju cywilizacyjnego, powinna w jakiś znaczący sposób być skorelowana z problemem, czy i jak wprowadzać wobec tej kategorii osób pracujących, interpretować i egzekwować tego rodzaju polskie ekskluzyjne regulacje jak art. 210 § 5 k.p.

Poza art. 210 § 5 k.p., wykluczającym w odniesieniu do objętego nim pracownika stosowanie określonych przepisów o prawie do uchylenia się od istniejącego dla niego niebezpieczeństwa³, chodzi ponadto przykładowo również o analogiczne polskie regulacje, niezmiernie liczne (zwłaszcza z uwagi na hipertrofię kierującą polskim ustawodawcą w ciągu kilkunastu ostatnich lat w kreowaniu oparcia kolejnych struktur sfery publicznej na modelu

stosunku służby, a nie wzorcu stosunku pracy), dotyczące poszczególnych kategorii publicznoprawnych stosunków służby, zawodowej i niezawodowej, wyróżnianych *de lege lata* w prawie polskim. W szczególności mam na myśli przyjęte tu dla zwięzłości wywodu, jako *pars pro toto*, przepisy art. 73a ust. 3 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (DzU z 2021 r. poz. 372, dalej: u.p.o.o.)⁴, art. 71a ust. 7 ustawy z 6 kwietnia 1990 r. o Policji (DzU z 2020 r. poz. 360 ze zm., dalej: u.p.)⁵ czy art. 52a ust. 3 ustawy z 24 lutego 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu (DzU z 2020 r. poz. 27 ze zm., dalej: u.a.b.w.)⁶. Z perspektywy historycznej warto również spojrzeć na dwa projekty polskich unormowań, które co prawda nie stały się ostatecznie obowiązującym prawem, jednak ich treść rodzi ciekawe refleksje w powyższym przedmiocie. Są nimi: art. 23 ust. 1 rządowego projektu rozporządzenia Prezydenta RP o umowie o pracę pracowników umysłowych, w wersji z 1927 r. (dalej: r.p.u. [pr.-1927])⁷, oraz art. 235a solidarnościowego projektu nowelizacji kodeksu pracy z września 1981 r. (dalej: k.p. [pr.-1981]).

Dotychczasowy dorobek polskiej doktryny i polskiego orzecznictwa na gruncie art. 210 § 5 k.p. a pandemia spowodowana przez wirus SARS-CoV-2

Przy rozważaniu kwestii, czy jest możliwe i potrzebne całościowe, zgeneralizowane badanie problematyki wyłączającej się na gruncie art. 210 § 5 k.p. i podobnych regulacji, pomijam liczne komentarze do kodeksu pracy⁸. Najczęściej w zakresie wyjaśnienia problematyki art. 210 § 5 k.p. są one bardzo lakoniczne i powierzchowne. Abstrahuję również od mojej krytycznej glosy — w zakresie, w jakim odnosi się ona jedynie do art. 210 § 5 k.p. — do wyroku Sądu Najwyższego z 15 maja 2001 r., II UKN 395/00 (OSP z 2003 r. nr 7–8, poz. 87), w którym to orzeczeniu SN przyjął, że personelowi lekarsko-pielęgniarskiemu nie przysługuje prawo do powstrzymania się od wykonywania niebezpiecznej pracy, skoro istnieje ekskluzywna regulacja z art. 210 § 5 k.p. Tożsame stanowisko zostało wyrażone przez SN w wyroku z 6 stycznia 2000 r., II UKN 280/99, a prowadzący w rezultacie do tego samego pogląd w wyroku z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 584/99⁹. W późniejszym orzecznictwie SN nie zmienił swojego podejścia w omawianej kwestii, choć jak wynika z literalnej treści art. 210 § 5 k.p. przepis ten wcale nie stanowi, że pracownikowi w nim wskazanemu w ogóle nie przysługuje (na podstawie jakiegokolwiek regulacji) prawo powstrzymania się od pracy. Stanowi on przecież jedynie, że do określonego w nim pracownika nie stosuje się wyszczególnionych tam regulacji, a mianowicie § 1 i 2 (a także § 4) art. 210 k.p. Odnosne orzecznictwo SN już od kilkunastu lat jest akceptująco cytowane przez przedstawicieli podmiotów zatrudniających personel medyczny, a także przez zdecydowaną większość przedstawicieli praktyki

i doktryny prawniczej w ich argumentacji na poparcie tezy, że pracownikowi należącemu do personelu medycznego nie przysługuje prawo do powstrzymania się od wykonywania niebezpiecznej pracy. Dzieje się tak również w obecnym stanie pandemii wywołanej przez wirus SARS-CoV-2¹⁰.

Poza powyższymi wypowiedziami komentarzowymi, glosatorskimi i w opiniach prawnych tematyka związana z art. 210 § 5 k.p. stała się przedmiotem zaledwie dwóch monograficznych publikacji artykułowych (Jankowiak, 1997, s. 25 i n.; Bury, 2016). Warto też odnotować dwie wypowiedzi przedstawicieli praktyki z okresu obecnej pandemii dezaprobuujące cytowane orzecznictwo SN z lat 2000–2001 (zob. Michalak-Królicka, 2020; Bogdanowicz, 2020). Ta wstrząsliwość doktryny prawa pracy w dotychczasowej eksploracji problematyki rodzącej się na gruncie § 5 art. 210 k.p. i analogicznych unormowań jest zaskakująca. Chodzi bowiem o zagadnienie należące do węzłowych kwestii prawa bhp, ale także mające ogromny ciężar gatunkowy z punktu widzenia elementarnych interesów dotyczących najważniejszych egzystencjalnych dóbr prawnych człowieka: życia i zdrowia niemałej grupy osób pracujących.

Wystąpienie RPO w okresie obecnej pandemii na temat art. 210 § 5 k.p.

Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO), pismem z 1 kwietnia 2020 r., nr III. 7050.10.2002. LN, wystąpił do Głównego Inspektora Pracy (GIP) o zajęcie stanowiska na temat pojmowania wyłączenia zawartego w art. 210 § 5 k.p. RPO wskazał w związku z przedstawioną przez siebie kwestią na sytuację prawną personelu medycznego. Przedstawił w tym piśmie własny pogląd (zastrzegając, że jest to jedynie jego wstępna ocena, która wymaga pogłębienia przez „organ wyspecjalizowany w tym zakresie”, jak można się domyślać RPO pod tym określeniem rozumiał właśnie GIP), zgodnie z którym w sytuacji, gdy pracodawca nie zapewnia pracownikowi określonego w art. 210 § 5 k.p. odpowiednich środków ochrony indywidualnej (ŚOI), to (mimo literalnego brzmienia art. 210 § 5 k.p.) pracownikowi temu przysługują jednak uprawnienia określone w art. 210 § 1 i 2 k.p. RPO wskazał m.in., że gdy pracodawca nie realizuje „jednego ze swoich podstawowych i standardowych obowiązków” w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) wobec personelu medycznego, w postaci udostępnienia odpowiedniego ŚOI, to prawo powstrzymania się powinno temu personelowi przysługiwać, „nie można bowiem w ramach wykonywania pracy wymagać od pracowników heroizmu, tj. świadomego w przypadku braku indywidualnych środków ochrony, narażania swojego życia i zdrowia w imię ratowania zdrowia i życia innych osób”.

Odpowiadając na powyższe wystąpienie Główny Inspektor Pracy, pismem z 23 kwietnia 2020 r., nr UNP: GIP-20-27288, GIP-GPP. 081.35.2020.3¹¹, wskazał, że jego zdaniem personelowi medycznemu, nawet w przypadku opisanym w piśmie RPO, nie przysługuje prawo do powstrzymania się od niebezpiecznej pracy, o czym przesądza „konstrukcja przepisu art. 210 k.p.”. Na poparcie

swojego stanowiska GIP afirmatywnie przywołał, stwierdzający w kategoriycznej konkluzji w zasadzie to samo co pismo GIP, cytowany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 15 maja 2001 r., II UKN 395/00.

Treść art. 210 § 5 k.p., art. 73a ust. 3 u.p.o.o., art. 71a ust. 7 u.p., art. 52a ust. 3 u.a.b.w., art. 23 r.p.u. [pr.–1927] i art. 235a k.p. [pr.–1981]

Jak wiadomo, zgodnie z art. 210 § 5 k.p. do osoby pracującej scharakteryzowanej w tym unormowaniu jako „pracownik, którego obowiązkiem pracowniczym jest ochrona życia ludzkiego lub mienia”, nie znajdują zastosowania regulacje z art. 210 § 1 i 2 k.p., ustanawiające określone uprawnienia pracownika mające za przedmiot, na gruncie tych przepisów, konkretne zachowania polegające na: powstrzymaniu się od wykonywania pracy w razie zagrożenia dla zdrowia lub życia (art. 210 § 1 k.p.) i oddaleniu się z miejsca zagrożenia (art. 210 § 2 k.p.).

Artykuł 210 § 5 k.p., gdy wyłącza stosowanie art. 210 § 1 i 2 k.p., to nie zawiera w swoim tekście wyrażnej ekskluzji — w odniesieniu do pracownika wskazanego w tymże art. 210 § 5 k.p. — stosowania przepisu art. 210 § 3 k.p. (unormowanie kwestii zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia) odwołującego się do art. 210 § 1 i 2 k.p., a ponadto nie dokonuje wyrażnej ekskluzji stosowania również innego unormowania odwołującego się do § 1–2 art. 210 k.p., a mianowicie § 2¹ art. 210 k.p. Ten ostatni paragraf został wprowadzony do art. 210 k.p. dopiero 18 stycznia 2009 r. na mocy nowelizacji kodeksu pracy z 21 stycznia 2008 r. (DzU poz. 1460), czyli ponad 10 lat po wejściu w życie 2 czerwca 1996 r. art. 210 k.p. w brzmieniu ustalonym nowelą kodeksu z 2 lutego 1996 r. (DzU poz. 110; od 2 czerwca 1996 r. do dziś przepis art. 210 § 5 k.p. ma niezmienną treść). Artykuł 210 § 2¹ k.p. statuuje zakaz stawiania pracownika powstrzymującego się od pracy/oddalającego się z miejsca zagrożenia w niekorzystnym położeniu. Skoro § 3 i § 2¹ art. 210 k.p. przywołują jedynie „przypadki, o których mowa w § 1 i 2” art. 210 k.p., a stosowanie § 1 i 2 jest przecież *expressis verbis* wyłączone przez § 5 art. 210 k.p. w odniesieniu do wskazanej w art. 210 § 5 k.p. kategorii pracownika, to przy wykładni, która nie wychodzi poza obręb art. 210 k.p., nie sposób byłoby bronić poglądu innego niż taki, że pracownika wskazanego w art. 210 § 5 k.p. nie dotyczą również regulacje z § 2¹ i § 3 art. 210 k.p., choć nie zostały one wprost wymienione w art. 210 § 5 k.p. Przez przywołanie konstrukcji tzw. odesłania kaskadowego (tego rodzaju technika legislacyjna jest obecnie szeroko znana w polskiej praktyce obrotu z zakresu prawa pracy na gruncie w istocie kolidującego ze sobą orzecznictwa TK i SN z ostatnich lat na temat ryczałtów noclegowych kierowców w podróży służbowych) można by tu mówić o „wyłączeniu kaskadowym” („ekskluzji kaskadowej”). Artykuł 210 § 5 k.p. nie tylko wprost wyłączałby stosowanie § 1 i 2, ale również „kaskadowo”, za pośrednictwem tych ostatnich, ekskludowałby stosowanie § 2¹ i § 3 art. 210 k.p. Nie

da się jednak wykluczyć, że rezultat wykładniowy mógłby mimo to ulec radykalnej zmianie, gdyby dokonać prounijnej wykładni art. 210 § 2¹ i § 3 k.p. w świetle art. 8 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG — którego wdrożeniu obie regulacje mają przecież służyć — w taki sposób, by § 2¹ i § 3 art. 210 k.p. miały zastosowanie, przynajmniej w zakresie przesłanek prawa do uchylenia się określonych w art. 8 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG („bliskie, poważne i niedające się uniknąć niebezpieczeństwo”), również do pracownika objętego przez art. 210 § 5 k.p. Taka wykładnia mogłaby być instrumentem do poparcia wyniku interpretacyjnego przedstawionego w cytowanym wyżej wystąpieniu RPO do GIP z 1 kwietnia 2020 r.

W kontekście powyższego można powołać „brawurowe” (w pozytywnym sensie tego słowa) rozstrzygnięcie francuskiego Cour de cassation, który wyrokiem z 28 stycznia 2009 r., nr 07–556¹², odstępując od swojego wcześniejszego orzecznictwa, w istocie przełamał, powołując się na wykładnię dokonywaną w świetle właśnie art. 8 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG, suchą literę przepisów francuskiego kodeksu pracy na rzecz „ducha” prawa unijnego, rozszerzając dotychczasowy katalog środków ochrony prawnej przysługujących pracownikowi, który uchylił się od niebezpieczeństwa. Gdyby zaaprobować wyżej poddaną pod rozwałkę prounijną wykładnię § 2¹ i § 3 art. 210 k.p. w odniesieniu do kategorii pracownika objętego przez art. 210 § 5 k.p., to ta ostatnia ekskluzyjna regulacja straciłaby w praktyce znaczenie (co najmniej w zakresie przesłanek prawa do uchylenia się określonych na gruncie art. 8 ust. 4 dyrektywy). Bowiem pracownik wskazany w art. 210 § 5 wprawdzie nie korzystałby (z uwagi na art. 210 § 5 nie mógłby korzystać) z „prawa” określonego w § 1 i „prawa” określonego w § 2 art. 210 k.p., ale mimo to jego zachowanie (powstrzymanie się od wykonywania pracy, oddalenie się z miejsca zagrożenia), niebędące realizacją powyższych uprawnień, spotykałoby się z ochroną na gruncie § 2¹ i § 3 art. 210 k.p.

Pomijając w tym miejscu, ze względu na cel artykułu, dalsze rozważanie zasygnalizowanego problemu interpretacyjnego, a kontynuując przedstawianie treści przepisów analogicznego rodzaju co art. 210 § 5 k.p., należy wskazać, że stosownie do art. 73a ust. 3 u.p.o.o. w zakresie bhp do żołnierza stosuje się co prawda (odpowiednio) przepisy działu dziesiątego kodeksu pracy, jednak z wyjątkiem m.in. art. 210 k.p. Dalej, na podstawie art. 71a ust. 7 u.p. w drodze odstępstwa od zasady stosowania (odpowiednio) do policjanta przepisów działu dziesiątego kodeksu pracy (art. 71a ust. 6 u.p.): „przepisów [...] art. 210 § 1–5[...] Kodeksu pracy nie stosuje się do wykonywanych przez policjanta zadań określonych w: pkt 1) art. 1 ust. 2 pkt 1–4 oraz 6”. Z kolei, mimo iż regulacja ta została ustanowiona tą samą ustawą nowelizacyjną z 1 grudnia 2016 r. co przytoczony wyżej art. 71a ust. 7 u.p., jest tak, że zgodnie z odmiennie ujętym przepisem art. 52a ust. 3 u.a.b.w.: „przepisy [...] art. 210 § 1–5[...] Kodeksu pracy stosuje się, jeżeli nie zagraża to prawidłowemu wykonywaniu czynności służbowych przez [...] funkcjonariuszy ABW, w celu realizacji zadań, o których mowa w art. 5 ust. 1 [...] funkcjonariuszy AW, w celu realizacji zadań, o których mowa w art. 6 ust. 1”.

Jak widać, art. 71a ust. 7 u.p. dokonuje wobec policjanta bezwarunkowej ekskluzji prawnej w zakresie stosowania § 1 i 2 art. 210 k.p., natomiast art. 52a ust. 3 u.a.b.w. — choć dodany tożsamą nowelą z 1 grudnia 2016 r. — jest oparty na odmienniej idei, bo dokonuje on wobec objętego nim funkcjonariusza ABW/AW warunkowego niewyłączenia stosowania art. 210 § 1 i 2 k.p. Co jednak istotne, w świetle porównawczej, literalnej wykładni art. 210 § 5 k.p. i powyższych regulacji dotyczących policjanta oraz funkcjonariusza ABW/AW, to zaskakująca konkluzja, że art. 210 § 5 k.p. stawia pracownika, czyli osobę pozostającą w prywatnoprawnym stosunku zatrudnienia, w znacznie mniej korzystnym położeniu niż to, jakie na gruncie art. 52a ust. 3 u.a.b.w. ma pozostający w publicznoprawnym stosunku zatrudnienia funkcjonariusz ABW/AW, czy nawet to, jakie ma na gruncie art. 71a ust. 7 u.p. policjant, czyli inna osoba pracująca w zatrudnieniu publicznoprawnym. Funkcjonariusz ABW/AW jest bowiem warunkowo niewyłączony w odniesieniu do jakiejkolwiek swojej czynności służbowej. Podlega on jedynie sytuacyjnemu wyłączeniu, badanemu i ustalaniu *in casu*, gdy nie zostanie ustalone, w danym przypadku, że uchylenie się przez niego od niebezpieczeństwa nie zagrazi prawidłowemu wykonywaniu (nie każdej, lecz wyszczególnionej przez przepis, w drodze odesłania do pewnego kręgu zadań) czynności służbowej. Z kolei policjant jest na gruncie dotyczącej go wyżej wskazanej regulacji ekskludowany co prawda bezwarunkowo, ale nie w odniesieniu do wszystkich swoich zadań służbowych. Tymczasem na gruncie art. 210 § 5 k.p. pracownik objęty tą regulacją, przy jej literalnej wykładni, podlega ekskluzji prawnej spod stosowania § 1 i 2 art. 210 k.p. w odniesieniu do wszystkich swoich czynności pracowniczych.

Przechodząc dalej w prezentacji wybranych polskich regulacji (tym razem jedynie zaprojektowanych) dotyczących interesującej tu ekskluzji prawnej, należy wskazać, że zgodnie z art. 23 ust. 1 r.p.u. [pr.–1927] w zasadzie pracownik umysłowy „może odmówić wykonania poleconej mu roboty, jeżeli przy jej wykonaniu zagraża oczywiste niebezpieczeństwo jego życiu lub zdrowiu”, jednakże „z wyjątkiem akcji ratowniczej wchodzącej w zakres jego zajęcia”. Co więcej, według art. 23 ust. 2 tego projektu regulacja z art. 23 ust. 1 „nie dotyczy robót z zakresu stałych zawodowych obowiązków pracownika, o ile przy wykonywaniu tych robót nie są pogwałcone przepisy bezpieczeństwa”.

Natomiast stosownie do art. 235a k.p. [pr.–1981]: „Pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy zagrażającej jego życiu i zdrowiu, jeżeli jest to jedyny sposób uniknięcia niebezpieczeństwa i pracownik nie jest obowiązany narażać się na to niebezpieczeństwo ze względu na naturę umówionego rodzaju pracy”.

Celem niniejszego artykułu jest próba ustalenia, jak najbardziej optymalnie prowadzić badanie kwestii, czy osobie pracującej tego rodzaju co np. określona w art. 210 § 5 k.p. przysługują uprawnienia takie same, czy analogiczne co określone w art. 210 § 1 i 2 k.p., w sytuacji gdy chodzi o zagrożenie dla zdrowia lub życia tej właśnie osoby, a nie innego podmiotu. Nie chodzi zatem o problem *prima facie* znacznie prostszy (co do którego, jak się wy-

daje, nie powinno być wątpliwości w udzieleniu odpowiedzi pozytywnej), a więc czy osoba pracująca będąca pracownikiem z art. 210 § 5 k.p., żołnierzem, policjantem itd. ma jednak uprawnienia określone w powyższych regulacjach gdy chodzi o zagrożenie nie dla jej zdrowia lub życia, lecz dla życia lub zdrowia innej osoby niż ona sama. Jedynie na marginesie warto jednak zauważyć, że polski legislator w „wyłączających” regulacjach z art. 210 § 5 k.p., art. 73a ust. 3 u.p.o.o., art. 71a ust. 7 u.p. itd. zastosował wykluczające odesłanie nie tylko do odrębnie ujętej przesłanki w art. 210 § 1 cz. I (sytuacja zagrożenia dla zdrowia lub życia osoby pracującej mającej się powstrzymać, to samo dotyczy odpowiednio art. 210 § 2), a o to zapewne chodzi tzw. historycznemu prawodawcy przy każdorazowym tworzeniu odnośnych regulacji ekskluzyjnych, ale również, co chyba nie jest intencją tego prawodawcy, do oddzielnie sformułowanej przesłanki w art. 210 § 1 cz. II (sytuacja zagrożenia dla zdrowia lub życia innej osoby niż osoba pracująca, która z tego powodu miałaby się powstrzymać, to samo dotyczy odpowiednio art. 210 § 2). Jednakże taki rodzaj ujęcia unormowań wykluczających art. 210 § 5 k.p. itd., branych literalnie, prowadzi do nieoczekiwanego wniosku, że wyłączają one możliwość powołania się przez pracownika ratującego, żołnierza, policjanta itd. na prawo powstrzymania się (prawo oddalenia się), określone w § 1 i 2 art. 210 k.p., gdy na bezpośrednie niebezpieczeństwo dla zdrowia lub życia, wskutek wykonywania pracy przez pracownika-ratownika, żołnierza czy policjanta, jest narażona inna osoba niż on sam (art. 210 § 1 cz. II, art. 210 § 2 w zw. z § 1 cz. II). Taka inna osoba — inna osoba pracująca czy nawet osoba niepracująca (np. pacjent) — staje się w gruncie rzeczy w tym kontekście, przy tego rodzaju dosłownej interpretacji, na zasadzie tego rodzaju istniejącego dla niej „negatywnego” refleksu prawnego, również „mięsem armatnim” (w granicach odnośnych unormowań). Jeśli chodzi o wskazany przed chwilą punkt widzenia, należy zwrócić uwagę, że zarówno art. 23 ust. 1 i 2 r.p.u. [pr.–1927], jak i art. 235a k.p. [pr.–1981], choć zawierają określone ekskluzje prawne, w swojej dalszej treści, z przysługiwania pracownikowi prawa do uchylenia się, to odnoszą się one jedynie do sytuacji, gdy chodzi o niebezpieczeństwo dla zdrowia i życia właśnie pracownika. Już z tej przyczyny — w przeciwieństwie do § 1 cz. II (i § 2 cz. II) w zw. z § 5 art. 210 k.p. — nie zawierają one wyłączenia dotyczącego sytuacji, gdy niebezpieczeństwo istnieje nie dla pracownika, który miałby wstrzymać pracę, lecz dla innej osoby.

Warto z kolei podnieść, że gdy ponad 10 lat po ustanowieniu art. 210 § 5 k.p. do tekstu działu dziesiątego kodeksu pracy zostały włączone, wyżej powołaną nowelizacją z 21 listopada 2008 r.:

□ art. 209² § 2 k.p., ustanawiający, dla sytuacji wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia, obowiązek pracodawcy, a więc pośrednio również korelatywnie wobec tego roszczenia pracownika, do wstrzymania pracy i wydania pracownikom polecenia oddalenia się w miejsce bezpieczne (pkt 1 § 2 art. 209² k.p.), jak też niewydawania polecenia wznowienia pracy, do czasu usunięcia zagrożenia (pkt 2 § 2 art. 209² k.p.),

□ art. 209³ k.p., ustanawiający roszczenie pracownika o środki do swego *negotiorum gestio* w sferze bhp (§ 1 art. 209³ k.p.) i zarazem ustanawiający na rzecz pracownika roszczenie o bycie chronionym w ramach swego „klauzuli Dobrego Samarytanina” (§ 2 art. 209³ k.p.), jeżeli chodzi o podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa,

to polski ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie w tych regulacjach jakiegokolwiek podmiotowej ekskluzji prawnej, a więc nie wyłączył z ich zakresu w szczególności kategorii pracownika określonej w art. 210 § 5 k.p.

De lege lata zatem po wejściu w życie cytowanej wyżej noweli kodeksu pracy z 21 listopada 2008 r. występuje — na gruncie działu dziesiątego kodeksu pracy — dość niezwykły układ modalności prawnych w odniesieniu do sytuacji bezpośredniego niebezpieczeństwa, jeżeli chodzi o pracownika wskazanego w art. 210 § 5 k.p. Pracownikowi temu bowiem — z uwagi na wyłączenie zawarte w art. 210 § 5 k.p. — nie przysługują co prawda uprawnienia określone w § 1 i 2 art. 210 k.p., jednak mimo to przysługują mu uprawnienia (roszczenia) rekonstruowane z § 2 art. 209² k.p. i art. 209³ k.p.

Jeszcze ciekawsze jest to, że identycznie jak w odniesieniu do pracownika z art. 210 § 5 k.p. przedstawia się sytuacja polegająca na stosowaniu do tej osoby pracującej art. 209² § 2 i art. 209³ k.p. na gruncie art. 73a ust. 3 u.p.o.o., jeżeli chodzi o żołnierza, choć tę osobę pracującą postrzega się przecież powszechnie jako mającą najdalej posunięty i najszerzej ujęty szczególny obowiązek narażania się na niebezpieczeństwo¹³. Skoro art. 73a ust. 3 u.p.o.o. jest oparty na mechanizmie wyłączenia stosowania jedynie wyszczególnionych regulacji działu dziesiątego kodeksu pracy, czyli na stosowaniu wszystkich pozostałych, a do przepisów ekskludowanych nie zaliczono tam regulacji z art. 209² i art. 293 k.p., to nie da się dojść do innego wniosku wykładniowego.

Odmienne wygląda to natomiast jeżeli chodzi o policjanta — co jest kolejnym argumentem do konkluzji, że polski prawodawca z punktu widzenia zapewnienia aksjologicznej spójności całości systemu prawnego nie potrafi zapanować w regulacjach prawnych, rozproszonych po różnych aktach prawnych i stanowiących w różnym czasie, nad zachowaniem konsekwentnego ujęcia poruszanej tu tematyki. Mianowicie wobec policjanta polski ustawodawca wyłączył art. 71a ust. 7 u.p., traktując go tym samym nieporównanie mniej korzystnie niż żołnierza na gruncie art. 73a ust. 3 u.p.o.o., stosowanie art. 209² § 2 k.p. i art. 209³ k.p. w tych samych przypadkach, które odnoszą się do wyłączenia wobec policjanta stosowania regulacji z § 1 i 2 art. 210 k.p.¹⁴. Wreszcie jeszcze inna sytuacja występuje na gruncie art. 52a ust. 3 u.a.b.w. w odniesieniu do funkcjonariusza ABW/AW¹⁵. Jest tu zawarte — co z jednej strony jest mniej korzystne w porównaniu z pracownikiem objętym przez art. 210 § 5 k.p. i żołnierzem objętym przez art. 73a ust. 3 u.p.o.o., a z drugiej strony jest bardziej korzystne w zestawieniu z policjantem objętym przez art. 71a ust. 7 u.p. — jedynie warunkowe (w określonym tam zakresie) niewyłączenie stosowania art. 209² § 2 k.p. i art. 209³ k.p., mające identyczny kształt

jak warunkowe niewyłączenie stosowania art. 210 § 1 i 2 k.p. Najmniej korzystnie w analizowanym zakresie jest traktowany przez ustawodawcę *de lege lata* funkcjonariusz Służby Więziennej. Na gruncie art. 117 ust. 3 pkt 1 ustawy o SW jest wobec niego bezwarunkowo wyłączone, w pełnym zakresie, nie tylko stosowanie § 1 i 2 art. 210 k.p., ale również art. 209² § 2 i art. 209³ k.p.

Art. 210 § 5 k.p. i inne analogiczne polskie regulacje w konfrontacji z dokumentami międzynarodowego „hard law” oraz „soft law”, w szczególności przyjmowanymi w okresie obecnej pandemii

Jeśli chodzi o ujęcie koncepcyjne i terminologiczne, to uprawnienia określone w § 1 i 2 art. 210 k.p. bez takiej niepotrzebnej specyfikacji i w istocie fragmentaryczności (jeśli chodzi o opis zachowania podejmowanego przez osobę pracującą w sytuacji zagrożenia) jak w tych przepisach, są zbiorczo charakteryzowane w tradycyjnym języku przyjmowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) aktów prawnych (zarówno „twardego prawa”, tj. konwencji, jak i „miękkiego prawa”, tj. zaleceń i przybierających różną szczegółową nazwę kodeksów praktyki w zakresie bhp) jako przysługujące osobie pracującej (*worker*, a zatem nie tylko pracownikowi, *employee*): „prawo do uchylenia się od niebezpieczeństwa (*right to remove himself from danger*) przy pracy. W ślad za MOP tego rodzaju ujęcie odnośnego uprawnienia (możliwości) stosują w przyjmowanych przez siebie dokumentach inne organizacje międzynarodowe, w szczególności Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna (ISO) i Światowa Organizacja Zdrowia (WHO). Warto w związku z tym dla przykładu spojrzeć na najnowszy akt „hard law” MOP w wymienionej materii, czyli konwencję nr 190 z 21 czerwca 2019 r. dotyczącą eliminacji przemocy i nękania w świecie pracy, która wejdzie w życie 25 czerwca 2021 r. (jej ratyfikację przez unijne państwa członkowskie aprobuje Komisja UE¹⁶). W świetle art. 2 tej konwencji użyte na gruncie tego aktu normatywnego określenie: „osoby pracujące” (*workers*) obejmuje każdą osobę, która wykonuje pracę, w tym wskazanych tam *expressis verbis* m.in. „pracownika” (*employee*) i „wolontariusza” (*volunteer*). Stosownie natomiast do jej art. 10 lit. g tak szeroko zdefiniowanym osobom pracującym przysługuje: „prawo do uchylenia się od sytuacji w pracy, w odniesieniu do której mają one rozsądne uzasadnienie, by przypuszczać, że przedstawia bliskie [bezpośrednie] i poważne zagrożenie dla życia, zdrowia lub bezpieczeństwa...” (*the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety...*), ze względu na przemoc i nękanie, „bez doznania odwetu lub innych niesłusznych konsekwencji” (*without suffering retaliation or other undue consequences*).

Z kolei tego rodzaju dokumentem o charakterze „soft law”, który wzbudzał już na etapie jego powstawania

olbrzymie zainteresowanie u profesjonalistów-praktyków z tego zakresu co w polskim prawodawstwie nazywa się „służbą bhp”, jest norma ISO 45001: 2018 z 12 marca 2018 r. Obecnie norma ta jest już wprowadzona w naszym kraju jako Polska Norma PN-ISO 45001: 2018-06: „Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy — Wymagania i wytyczne stosowania”, co ma znaczenie dla praktyki stosowania polskiego prawa bhp (o ile zgodzić się z interesującym stanowiskiem T. Wyki (2012), że choć stosowanie Polskiej Normy samo w sobie jest dobrowolne, to jednak PN z zakresu bhp staje się obligatoryjna dla pracodawców, jako zasady bhp, skoro zawiera ona właśnie te zasady).

Stosownie do § 3.3 normy ISO 45001:2018 „osoba pracująca” (*worker*) jest zdefiniowana co najmniej równie szeroko jak w konwencji nr 190 MOP, bo chodzi o „osobę wykonującą pracę lub czynności odnoszące się do pracy, które są pod kontrolą organizacji”. Szeroka definicja „organizacji”, daleko wykraczająca poza pojęcie pracodawcy, jest zawarta w § 3.1 normy ISO 45001:2018, obejmując nie tylko jednostki sfery prywatnej, ale także sfery publicznej. W świetle ustaleń definicyjnych normy ISO 45001:2018 powyższa „praca lub czynności” mogą być wykonywane w ramach różnych reżimów, w tym reżimu odpłatnego lub nieodpłatnego, m.in. przez: osoby „zatrudnione” w tej organizacji, osoby pracujące u zewnętrznych dostawców czy osoby samozatrudnione (dosłownie: *contractors*). Według § 7.3 lit. f normy ISO 45001:2018 tak szeroko ujmowane „osoby pracujące” powinny być „świadome” — w tym miejscu norma ISO 45001:2018 w widoczny sposób nawiązuje do języka aktów normatywnych MOP na temat prawa do uchylenia się od niebezpieczeństwa, liberalizując jednak, w pewnym istotnym elemencie (czysto subiektywne ujęcie zagrożenia), jego przesłanki — „zdolności [możliwości] uchylenia się od sytuacji w pracy, co do których one [te osoby] uważają, że przedstawiają bliskie [bezpośrednie] i poważne zagrożenie dla ich życia lub zdrowia, jak również środków dla ich ochrony przed niesłusznymi konsekwencjami za uczynienie tego” (*the ability to remove themselves from work situations that they consider present an imminent and serious danger to their life or health, as well as the arrangements for protecting them from undue consequences for doing so*).

Co istotne z punktu widzenia tematyki niniejszego artykułu, zarówno konwencja nr 190 MOP, jak i norma ISO 45001:2018 nie przewidują wyraźnie wyłączeń w odniesieniu do prawa (możliwości) uchylenia się od niebezpieczeństwa. Podobnie przedstawia się obraz w badanym tu przedmiocie na gruncie innych niż konwencja nr 190 aktów normatywnych MOP „hard law”, a ponadto aktów „soft law” tej organizacji międzynarodowej. Idąc dalej, w akcie „miękkiego prawa”, będącym rodzajem kodeksu praktyki MOP, w postaci opublikowanych w 2019 r. wytycznych na temat godnej pracy w publicznych służbach ratowniczych (*public emergency services* — PES) (ILO, 2019) *expressis verbis* podano, co następuje (§ 32 zd. 1 Części 2 tych wytycznych): „Chociaż osoby pracujące w publicznych służbach ratowniczych biorą na siebie ryzyko, jako część ich obowiązków, to osoby te nigdy nie mo-

gą być zmuszane do znoszenia nadmiernych ryzyk” (*Although PES workers assume risks as part of their duties, PES workers must never be forced to take excessive risks*). Przeciwnie, zgodnie z § 32 zd. 2 Części 2 tych wytycznych: „Osoby pracujące w publicznych służbach ratowniczych mają prawo do uchylenia się od sytuacji obejmujących bliskie i poważne niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia, bez obawy o represje (*PES workers should have the right to remove themselves from situations involving imminent and serious danger to life or health without fear of reprisals*). Według bardzo szerokiej definicji w § 10 zd. 2 Części 1 tych wytycznych „publiczne służby ratownicze” obejmują: „policję, straż pożarną, służby ratownictwa medycznego, służby poszukiwania, ratowania i ewakuacji, i inne służby stale używane do odpowiedzi na nagłe wypadki, takie jak służby zdrowotne i socjalne, siły zbrojne, służby bezpieczeństwa i opiekuńcze” itd. Z kolei w 2018 r. WHO i MOP wydały inny dokument o charakterze „soft law”, ich wspólny „podręcznik” na temat bhp w nagłych stanach niebezpieczeństwa dla zdrowia publicznego (WHO, ILO, 2018). W § 1.2 akapicie VI zd. 2 tego dokumentu wyraźnie wskazano, że chociaż osoby pracujące w ratownictwie (*emergency response workers*) mają obowiązek pieczy (*a duty of care*), by świadczyć swoje usługi, które mogą te osoby narazić na ryzyko zakażeń, zatruc, urazów czy chorób, to jednak pomimo tego obowiązku pieczy (*despite the duty of care*), a „w obliczu zwiększonych ryzyk obejmujących pracę ratowniczą (*in the face of increased risks inherent to the work in emergencies*), osobom pracującym w ratownictwie może przysługiwać, zgodnie z krajowym kontekstem, sytuacją i praktyką, prawo do uchylenia się w sytuacji w pracy, co do której mają one rozsądne uzasadnienie, by przypuszczać, że stanowi bliskie i poważne zagrożenie dla ich życia lub zdrowia”.

Natomiast WHO opublikowała w marcu 2020 r., a więc gdy obecna pandemia ogarnęła już wiele krajów, podtrzymywany również w późniejszym okresie, „tymczasowy przewodnik” na temat praw, ról i odpowiedzialności osób pracujących w ochronie zdrowia (*health workers*), włączając kluczowe uwagi dla bhp (WHO, 2020). W tym przewodniku WHO wyraźnie wskazała (akapit II tiret 12), że osobom pracującym w ochronie zdrowia podmioty zatrudniające i kierownicy w jednostkach opieki zdrowotnej mają umożliwiać realizację prawa do uchylenia się od niebezpieczeństwa (w kształcie identycznym jak w wyżej cytowanych regulacjach miękkiego prawa MOP czy WHO), a także mają chronić te osoby pracujące, wykonujące odnośne prawo, przed niesłusznymi konsekwencjami.

Art. 210 § 5 k.p. i inne analogiczne polskie regulacje na tle określonych unormowań prawa unijnego z zakresu bhp

Regulację z art. 210 § 5 k.p. i podobnych polskich unormowań warto zestawzić przynajmniej z niektórymi unormowaniami unijnego prawa bhp, opartymi na analogicznej idei wyjściowej, a jednak ukształtowanymi odmiennie

w zakresie szczegółowych rozwiązań. Dla przykładu, a zarazem przede wszystkim, chodzi tu o pewne zapisy dyrektywy ramowej 89/391/EWG, tj. dyrektywy Rady z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu wsparcia ulepszeń w bhp osób pracujących (Dz. Urz. WE nr L 183 z 29.06.1989, s. 1 i n. ze zm.). Na podstawie jej art. 8 ust. 4 tylko w sytuacji zagrożenia posiadającego jednocześnie trzy cechy (zagrożenie bliskie, poważne i niedające się uniknąć) osoba pracująca, która się oddaliła, nie może być stawiana w jakimkolwiek niekorzystnym położeniu i musi być chroniona przed jakimkolwiek szkodliwymi i niesprawiedliwymi konsekwencjami (w zgodzie z krajowym prawodawstwem i/albo praktykami). Natomiast na szczególną uwagę z punktu widzenia tematyki niniejszego artykułu zasługuje art. 2 ust. 2 dyrektywy ramowej. Zgodnie z jej art. 2 ust. 2 akapit I unijny prawodawca dokonuje prawnej ekskluzji spod stosowania przepisów tej dyrektywy — w drodze odstępstwa od zasady objęcia nią wszystkich dziedzin działalności zarówno publicznej, jak i prywatnej (art. 2 ust. 1 tej dyrektywy) i bez wyraźnego wskazania, jakie konkretnie przepisy dyrektywy podlegają temu wyłączeniu stosowania — gdy w sposób niedający się uniknąć stoją z tym w sprzeczności (*inevitably conflict with it*) właściwości szczególnie dla:

□ określonej działalności specyficznej służby publicznej, takich jak siły zbrojne czy policja,

□ określonej specyficznej działalności w służbach ochrony (obrony) cywilnej.

Z kolei art. 2 ust. 2 akapit II dyrektywy-matki stanowi, że nawet w przypadku wyłączenia wskazanego w akapicie I bhp osób pracujących musi być zapewnione, choć jedynie „tak dalece, jak to możliwe” (*as far as possible*), w świetle celów dyrektywy 89/391/EWG.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) w przeszłości niemało razy dokonywał wykładni art. 2 ust. 2 akapit I dyrektywy 89/391/EWG. Spośród tego sporo jego wypowiedzi odnosiło się do takich osób pracujących, które w świetle polskiego prawa oraz prawodawstwa wielu innych państw UE pozostają w publicznoprawnym stosunku służby oraz mają szczególny obowiązek narażania się na niebezpieczeństwo. Ostatnio TSUE zajął się egzegezą art. 2 ust. 2 akapit I dyrektywy ramowej w wyroku z 30 kwietnia 2020 r., C-211/19, w sprawie *UO v. Készenléti Rendőrség* (Dz. Urz. UE nr C 240 z 20.07.2020, s. 22), w której chodziło o osobę mającą status policjanta.

Analizując w powyższym wyroku, czy węgierski policjant świadczący służbę w oddziałach interwencyjnych jest objęty wyłączeniem z art. 2 ust. 2 akapit I dyrektywy 89/391/EWG, TSUE podtrzymał swoje wcześniejsze orzecznictwo dokonujące maksymalnie zwięzłej wykładni zakresu zastosowania art. 2 ust. 2 akapit I dyrektywy 89/391/EWG. Wydaje się, że TSUE przy wyjaśnianiu zakresu podmiotowego służb określonych w art. 2 ust. 2 akapit I dyrektywy ramowej w istotnym aspekcie chodzi o to samo co jest definiowane w § 10 zd. 2 Części I cytowanych wyżej wytycznych MOP z 2019 r. na temat godnej pracy w publicznych służbach ratowniczych (PES, *public emergency services*). W szczególności z wywodów TSUE przedstawianych w powyższym orzeczeniu wynika (zob.

pkt 31–42 uzasadnienia wyroku w sprawie *UO v. Készenléti Rendőrség*), że prawodawca unijny w art. 2 ust. 2 akapit I dyrektywy ramowej nie dokonuje całościowej prawnej ekskluzji osób pracujących w służbach wskazanych w tym przepisie, w pełnym zakresie czynności tych osób pracujących, we wszystkich warunkach wykonywania tych czynności, w odniesieniu do wszystkich przepisów dyrektywy, i ta ekskluzja ma charakter stały. W świetle wykładni TSUE jest na odwrót, owo wyłączenie prawne zachodzi tutaj w bardzo limitowany sposób, a mianowicie jedynie w odniesieniu do:

□ ograniczonego zakresu tych czynności osoby pracującej;

□ ograniczonego zakresu ekstremalnych warunków wykonywania tych czynności przez osobę pracującą; chodzi bowiem jedynie, jak to ujmuje TSUE, o warunki inne niż co do zasady „normalne warunki”, czyli o „wypadki o wyjątkowej wadze i skali” (zob. pkt 42 zd. 1 uzasadnienia wyroku w sprawie *UO v. Készenléti Rendőrség*);

□ ograniczonego zakresu przepisów dyrektywy podlegających tej ekskluzji; w dotychczasowym orzecznictwie TSUE wskazywane są w istocie rzeczy jako podlegające takiej ekskluzji prawnej wyłącznie przepisy odnoszące się do zachowań „proaktywnych”, zachowań podejmowanych „z góry”, *ex ante*, tj. o przepisy zakładające wcześniejsze zaplanowanie, wcześniejsze zorganizowanie czynności osoby pracującej, celem zagwarantowania z wyprzedzeniem przestrzegania wobec niej standardów ochronnych; nie wskazano dotąd nigdy w odnośnej judykaturze tego Trybunału przepisów odnoszących się do zachowań „reaktywnych”, zachowań podejmowanych *ex post*, „z dołu”, a więc poczynąń tego rodzaju, co zachowania osoby pracującej na gruncie art. 8 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG, realizowane w przypadku pojawienia się niebezpieczeństwa bliskiego, poważnego i nieuniknionego;

□ ograniczonego czasu trwania tej ekskluzji; TSUE podkreśla „tymczasowość”, a nie trwałość odnośnego wyłączenia prawnego osoby pracującej spod działania określonych przepisów dyrektywy (zob. pkt 42 zd. 2 uzasadnienia wyroku w sprawie *UO v. Készenléti Rendőrség*).

Natomiast TSUE w dotychczasowej judykaturze, w szczególności w cytowanym wyroku z 30 kwietnia 2020 r., C-211/19, nie dokonał szczegółowej wykładni art. 2 ust. 2 akapit II dyrektywy 89/391/EWG, jedynie zdawkowo go przywołując, choć zarazem podkreślając, że jest on istotną regulacją, której krajowy sąd pytający nie może pominąć, gdyby się okazało, że doszło w danym przypadku do ekskluzji na gruncie art. 2 ust. 2 akapit I dyrektywy 89/391/EWG (zob. pkt 51 uzasadnienia wyroku w sprawie *UO v. Készenléti Rendőrség*). Można powiedzieć, że przepis art. 2 ust. 2 akapit II dyrektywy ramowej przewiduje „ostatnią deskę ratunku”, jakieś minimum ochronne, w zakresie zapewnienia bhp dla osoby pracującej, która — w odniesieniu do danego przepisu dyrektywy 89/391/EWG (zlokalizowanego poza samym art. 2 tej dyrektywy) — uległa „tymczasowemu” wyłączeniu (na skutek testu przeprowadzonego zgodnie z wytycznymi TSUE w ramach art. 2 ust. 2 akapit I tego aktu normatywnego), z zakresu zastosowania wyłączonej regulacji. Taka osoba

pracująca ma być chroniona — w zakresie „tymczasowego” wyłączenia stosowania wobec niej określonych regulacji dyrektywy — co prawda już nie zgodnie z literą wykluczonych unormowań (skoro zostały one ekskludowane), ale jednak przy zachowaniu „ducha” dyrektywy ramowej (art. 2 ust. 2 akapit II *in fine* wymaga bowiem, by zapewnianie tej osobie ochrony odbywało się „zgodnie z celami tej dyrektywy”). Być może, w jakimś przynajmniej zakresie, dobrym tropem interpretacyjnym przy badaniu tej regulacji, nieco rozmytej i nieostrej, byłoby wskazanie, że zdaje się ona w jakimś stopniu przypominać koncepcyjnie charakterystyczne dla prawodawstwa międzynarodowego i konstytucyjnego z zakresu praw człowieka unormowania zakazujące naruszania „istoty” prawa podmiotowego, przy jego ograniczaniu (zob. np. art. 52 ust. 1 zd. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej czy art. 31 ust. 3 zd. 2 Konstytucji RP).

W świetle powyższej, skróconej analizy przepisów dyrektywy ramowej da się w istocie stwierdzić, że (co najmniej w tym zakresie, w jakim nie dochodzi, bo nie są spełnione bardzo limitowane, wyjaśnione judykaturą TSUE przesłanki tego, do wystąpienia „tymczasowej” ekskluzji zastosowania art. 8 ust. 4 dyrektywy ramowej, na podstawie art. 2 ust. 2 akapit I tego aktu normatywnego) w naszym kraju w świetle wymogów dyrektywy 89/391/EWG powinno przysługiwać osobie pracującej, obojętnie czy jest ona pracownikiem ratującym z art. 210 § 5 k.p., czy też żołnierzem, policjantem itd., prawo do uchylenia się od niebezpieczeństwa, na podstawie polskich przepisów implementujących powyższą dyrektywę. Jednakże z przeprowadzonego już wyżej zestawienia polskich przepisów formułujących interesującą tu ekskluzję prawną wyraźnie wynika, że polskie prawodawstwo niejednokrotnie jest sprzeczne z art. 2 ust. 2 akapit I *a contrario* w zw. z art. 8 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG. W zakresie tej regulacji nie została więc ona w ogóle transponowana w naszym kraju, w odniesieniu do pewnych kategorii osób pracujących, albo też nie została wdrożona prawidłowo, w odniesieniu do innych grup osób pracujących. Wyłania się zatem konkluzja, czego do tej pory nie prezentowano w polskiej doktrynie, że tej osobie pracującej, która w naszym kraju świadczy pracę na rzecz szeroko rozumianego Państwa, prawo do uchylenia się przysługuje poprzez aplikację koncepcji wynikającej z utrwalonego orzecznictwa TSUE, tzw. bezpośredniego skutku (*direct effect*) nietransponowanych w terminie albo błędnie transponowanych przepisów dyrektyw, wprost na podstawie art. 8 ust. 4 dyrektywy ramowej (w zakresie, w którym owa osoba pracująca nie jest objęta „tymczasowym” wyłączeniem spod działania art. 8 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG, na podstawie jej art. 2 ust. 2 akapit I). Dotyczy to zarówno pracownika objętego przez wyłączenie z art. 210 § 5 k.p., jak i m.in. osoby pracujące na podstawie stosunku służby, objęte wyłączeniami w dotyczących ich polskich przepisach, a zatem żołnierza itd. W tym zakresie regulacja art. 8 ust. 4 dyrektywy ramowej ma — do czasu wprowadzenia odpowiednich unormowań polskich — charakter inkluzyjny wobec tej kategorii osób pracujących, jeżeli chodzi o ich prawo do uchylenia się od niebez-

pieczeństwa. Zatem w istotnym zakresie osłabiają odpowiednie unijne regulacje ekskluzyjność obowiązujących *de lege lata* polskich przepisów tego rodzaju, co art. 210 § 5 k.p. W tym aspekcie nie ma dlatego praktycznego znaczenia, czy rzeczywiście jest możliwe zastosowanie prounijnej wykładni § 21 i § 3 art. 210 k.p. przez przyzmat art. 8 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG (o czym była już mowa wyżej).

Podsumowanie: gwarant-osoba pracująca jako aktor prawnej ekskluzji w art. 210 § 5 k.p. i innych analogicznych unormowaniach, w stanie czy sytuacji szczególnie intensywnego konfliktu dóbr chronionych prawem

Dokonany w niniejszym artykule niewyczerpujący przegląd różnych unormowań odnoszących się do prawnej ekskluzji, o której mowa np. w art. 210 § 5 k.p. i zbliżonych unormowaniach, co do jej postaci, granic, korelacji czy braku korelacji z innymi regulacjami, pozwala łatwiej dostrzec w nich pewne części wspólne, które moim zdaniem powinny być poszukiwanymi w tym artykule ogólnymi, wyjściowymi standardami badawczymi wiążącej się z tym problematyki, na podstawie których można następnie wypracować bardziej szczegółowe modele analityczne. Po pierwsze, wszystkie rozważane tu regulacje odnoszą się mianowicie do takich kategorii osób pracujących, które mają określoną swoistą powinność prawną, syntetycznie ujmowaną na gruncie określonych przepisów prawa publicznego, zwłaszcza szeroko rozumianego prawa karnego. Chodzi o: „prawny, szczególny obowiązek zapobiegnięcia skutkowi (stanowiącemu znanie czynu zabronionego)” (art. 2 k.k., regulujący kwestię odpowiedzialności za przestępstwo skutkowe z zaniechania), a konkretnie o: „szczególny obowiązek chronić [dane dobro prawne] nawet z narażeniem się na niebezpieczeństwo osobiste” (art. 26 § 4 k.k. i art. 16 § 2 k.w. normujące określoną ekskluzję w odniesieniu do stosowania określonych przepisów o stanie wyższej konieczności). Mowa zatem, jak to wyrażają polscy karniści (wzorując się na karnistyce niemieckiej), o „gwarantach” ochrony określonego cudzego (albo wspólnego) dobra chronionego prawem (dobra prawnego). Sąd Najwyższy w wyroku z 19 lipca 2018 r., IV KK 371/17, definiuje obowiązek gwaranta jako: „obowiązek pieczy nad określonym dobrem prawnym przed zagrożeniem pochodzącym z określonego źródła”. Jedną z podstaw wykreowania tego obowiązku może być w szczególności podjęcie się przez daną osobę wykonywania pracy, nawet (co podkreśla SN w cytowanym orzeczeniu) pracy nieodpłatnej.

Nie tylko osoba pracująca, w odniesieniu do określonych dóbr prawnych, ale również osoba „niepracująca”, np. podmiot zatrudniający, w odniesieniu do innych dóbr prawnych — w tym zapewniania bhp, jeśli chodzi o ten właśnie podmiot — jest gwarantem ochrony w powyższym ujęciu. Z tej perspektywy może być przydatne poznawczo wyróżnienie „oddolnego” gwaranta ochrony

określonych dóbr prawnych, będącego szeregową osobą pracującą (w tym szeregowym pracownikiem), w zestawieniu z „odgórnym” gwarantem tejże ochrony (np. podmiotem zatrudniającym, jeśli chodzi o bhp).

Można powyższą myśl zakończyć propozycją formuły pojęciowej: „gwaranta-osoby pracującej”, mając na myśli każdą osobę fizyczną, która ma powyższy obowiązek gwarantowania ochrony poprzez wykonywaną pracę, świadczoną na jakiejkolwiek podstawie prawnej. Może więc owa formuła pojęciowa, przy jej konkretyzacji, przybierać rozmaitą charakterystykę prawną, na trzech kluczowych „osiach prawnych” ludzkiej pracy, gdy sprowadzimy to do postaci trzech dychotomii, a mianowicie jako:

a. praca przymusowa (np. praca więźnia) — praca dobrowolna (np. praca pracownika); chodzi tu więc o gwaranta-osobę pracującą przymusowo w przeciwstawieniu do gwaranta-osoby pracującej dobrowolnie;

b. praca zależna (podporządkowana) — praca niezależna (niepodporządkowana); mam tu na myśli zatem gwaranta-osobę pracującą zależnie, skonfrontowaną z gwarantem-osobą pracującą niezależnie;

c. praca zarobkowa — praca niezarobkowa (nieodpłatna); w ujęciu podmiotowym chodzi dlatego o gwaranta-osobę pracującą zarobkowo w przeciwstawieniu do gwaranta-osoby pracującej niezarobkowo.

Tak wielowymiarowo postrzegany gwarant-osoba pracująca byłby pierwszym ogólnym standardem badawczym ekskluzji prawnej, o której mowa w niniejszym artykule.

Po drugie, dokonany w tym artykule przykładowy przegląd regulacji odnoszących się do analizowanego prawnego wyłączenia daje asumpt do wniosku, że przyczyną tych unormowań jest dostrzeganie przez prawodawcę stanu, względnie sytuacji, szczególnie intensywnego

konfliktu dóbr prawnych, dopiero przewidywanego albo już faktycznie zachodzącego, w szczególności z jednej strony życia, zdrowia i bhp gwaranta-osoby pracującej, a z drugiej strony tych dóbr prawnych, dla których stworzenia, utrzymania czy przywrócenia osoba ta świadczy pracę. Odnośna ekskluzja prawna jest w istocie rozstrzygnięciem tego konfliktu *in abstracto*, z góry na korzyść dobra prawnego, dla którego osoba pracująca ma być gwarantem, na płaszczyźnie tworzenia prawa; innym możliwym rozwiązaniem jest jego rozwiązywanie dopiero *in concreto*, na płaszczyźnie stosowania prawa. Powyższy stan czy sytuacja szczególnie intensywnego konfliktu dóbr prawnych stanowiłby drugi ogólny standard analityczny dla badań ekskluzji prawnej, o której mowa w niniejszym artykule. Również i ów standard, podobnie jak wyżej wskazany model gwaranta-osoby pracującej, da się ująć wieloaspektowo, zarówno pod względem podmiotowym (w szczególności z punktu widzenia wielu możliwych wymiarów charakterystyki gwaranta-osoby pracującej, wyżej podanych), jak i pod względem przedmiotowym (w szczególności z punktu widzenia rodzaju dóbr prawnych, które gwarant-osoba pracująca ma objąć ochroną w wyniku wykonywania przez siebie pracy, a które mogą wejść czy faktycznie wchodzić w konflikt z jego życiem, zdrowiem czy bhp). Łączne stosowanie obu zaproponowanych wyjściowych modeli badawczych, na gruncie całokształtu unormowań ekskluzji prawnych stanowiących przedmiot niniejszego artykułu, daje szansę nie tylko przeprowadzenia dalszych, bardziej pogłębionych analiz tej problematyki, ale może przyczynić się również do osiągnięcia przez naszego prawodawcę bardziej zadowalającego stanu unormowania odnośnej dziedziny niż to ma miejsce w prawie polskim *de lege lata*.

Przypisy/Notes

¹ Chodzi o trzecią grupę ryzyka w rozumieniu dyrektywy 2000/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 września 2000 r., Dz.Urz. UE nr L 262 z 17.10.2000, s. 21 i n. ze zm..

² Zob. § 2 pkt 1 lit. a i § 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 11 grudnia 2020 r., Dz.U. poz. 2234.

³ Niniejszy artykuł jedynie marginalnie odnosi się do drugiego możliwego wariantu, a mianowicie do zagrożenia dla życia lub zdrowia innego podmiotu niż osoba pracująca, o której prawo do uchylenia się chodzi (choć również i to jest przedmiotem wyłączenia w art. 210 § 5 k.p.). W ogóle natomiast nie zajmuję się tutaj unormowaniem z § 4 art. 210 k.p.. Regulacją, która z różnych przyczyn jest koncepcyjnie zupełnie błędna, w istocie nie wyrażając koncepcji prawa do uchylenia się od niebezpieczeństwa. Nie ma ona odpowiedników w dokumentach UE, MOP, innych organizacji międzynarodowych (np. Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej ISO) czy regionalnych, jak też w prawie państw obcych.

⁴ Identycznego rodzaju regulacja znajduje się w art. 70 ust. 3 ustawy z 11 marca 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 860); analogicznie: art. 117 ust. 3 pkt 1 ustawy z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2020 r. poz. 848). Podobnie jak w art. 210 k.p. przepis art. 221 ust. 3 pkt 1 ustawy z 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2020 r. poz. 505 ze zm.).

⁵ Regulacja z art. 71a ust. 7 u.p. znajduje swój odpowiednik w unormowaniu dotyczącym innej formacji mundurowej, a mianowicie Straży Granicznej (art. 75b ust. 3 ustawy z 12 października 1990 r. o SG, Dz.U. z 2020 r. poz. 305 ze zm.). Identycznego rodzaju regulacja występuje w art. 52 ust. 7 ustawy z 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1940). W istocie identyczne w swoich konsekwencjach jest nieco inne unormowanie przyjęte w odniesieniu do funkcjonariusza Służby Ochrony Państwa (SOP) w art. 134 ust. 6–8 ustawy z 8 grudnia 2017 r. o SOP (Dz.U. z 2019 r. poz. 828 ze zm.).

⁶ Regulacja z art. 52a ust. 3 u.a.b.w. znajduje odpowiednik w unormowaniach dotyczących określonych innych służb mundurowych, Centralnego Biura Antykorupcyjnego (CBA) oraz Służby Kontrwywiadu Wojskowego (SKW) i Służby Wywiadu Wojskowego (SWW). Zob. art. 56a ust. 3 ustawy z 9 czerwca 2006 r. o CBA (Dz.U. z 2019 r. poz. 1921 ze zm.) i art. 11a ust. 3 ustawy z 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy SKW oraz SWW (Dz.U. z 2020 r. poz. 1221 ze zm.).

⁷ Zob. załącznik nr 10c do protokołu z ósmego posiedzenia Rady Ministrów RP w dniu 2 marca 1928 r., k. 458 i n., tam też tekst odnośnej projektowanej regulacji.

⁸ Dostępne w szczególności w systemach informacji prawnej LEX i Legalis.

⁹ Powołane orzeczenia są dostępne w szczególności w internetowej Bazie Orzecnictwa SN.

¹⁰ Zob. np. opublikowana na internetowej stronie www.oipiptarnow.pl opinia prawna z 23 marca 2020 r. w przedmiocie oddelegowywania pielęgniarek przez pracodawców do pracy w związku ze stanem epidemii[...]. Zob. też komentarze do art. 210 § 5 k.p. w systemach informacji prawnej LEX i Legalis.

¹¹ Teksty obydwu powołanych pism są dostępne na internetowej stronie: www.rpo.pl

¹² Zob. np. ciekawe omówienie tego judykatu: Ch. Radé, Cass.soc.28 janvier 2009, n° 07-44.556, na internetowej stronie: www.lexbase.fr.

¹³ To samo w odniesieniu do żołnierza zawodowego na gruncie art. 70 ust. 3 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Identycznie w odniesieniu do funkcjonariusza KAS w art. 221 ust. 3 pkt 1 ustawy o KAS.

¹⁴ Identycznie w art. 75a ust. 3 ustawy o SG w odniesieniu do funkcjonariusza SG, a także w art. 52 ust. 7 ustawy o SM w odniesieniu do funkcjonariusza SM. Jeszcze inaczej na gruncie ustawy o SOP, bowiem w art. 117 ust. 6 ustawy o SOP nastąpiło bezwarunkowe wyłączenie stosowania wobec funkcjonariusza SOP art. 209 § 2 k.p. i zastosowano bezwarunkowe niewyłączenie stosowania wobec niego art. 209³ k.p.

¹⁵ To samo w odniesieniu do funkcjonariuszy objętych tymi regulacjami na gruncie: art. 56a ust. 3 ustawy o CBA i art. 11a ust. 3 ustawy o służbie funkcjonariuszy SKW i SWW.

¹⁶ Zob. COM(2020)24 final z 22.01.2020 r.

Bibliografia/References

Amnesty International (2020). *Exposed, silenced, attacked: Failures to protect health and essential workers during the COVID-19 pandemic*. London.

Bogdanowicz, M. (2020). Wywiad udzielony A. Szczepańskiej. Nie można odmawiać medykom praw wynikających z konstytucji. *Dziennik Gazeta Prawna* z 28.05.2020, s. B10.

Bury, B. (2016). Prawo personelu medycznego (lekarskiego) do powstrzymania się od wykonywania pracy. *Monitor Prawa Pracy*, (4).

ILO (2019). *Guidelines on decent work in public emergency services*. Geneva.

Jankowiak, J. (1997). Prawo powstrzymania się od wykonywania niebezpiecznej pracy przez pracowników obowiązanych do ratowania życia ludzkiego lub mienia (art. 210 § 5 k.p.). *Ruch Prawniczy, Socjologiczny i Ekonomiczny*, (4).

Michalak-Królicka, J. (2020). *W szpitalu etatowiec w trudniejszej sytuacji niż kontraktowiec*. Wydawnictwo WoltersKluwer. www.prawo.pl

Radé, Ch. (2009). Cass. soc. 28 janvier 2009, n° 07-44.556. www.lexbase.fr.

WHO (2020). *Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health, interim guidance*. Geneva.

WHO, ILO (2018). *Occupational safety and health in public health emergencies*. Geneva.

Wyka, T. (2012). Komentarz do art. 207 k.p., pkt 11. W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.

Jarosław Jankowiak, od 2007 roku pracuje jako sędzia „rejonowy” w Sądzie Rejonowym Poznań — Grunwald i Jeżyce w Poznaniu.

Jarosław Jankowiak, since 2007 he has been working as a "district" judge in Sąd Rejonowy Poznań — Grunwald i Jeżyce w Poznaniu.

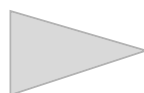
Klub książki PWE

Z myślą o swoich Czytelnikach Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne stworzyło **Klub książki PWE**.

W ramach członkostwa w Klubie proponujemy następujące udogodnienia i korzyści:

- ✓ szybkie zakupy;
- ✓ zakupy z rabatem;
- ✓ informacje o nowościach, promocjach, konkursach.

Po więcej informacji zapraszamy na stronę PWE:



www.pwe.com.pl