

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Odpowiedzialność względem pracownika tymczasowego za naruszenie obowiązków z zakresu bhp

Liability for breach of health and safety obligations towards a temporary worker

Streszczenie

W opracowaniu omówiono judykaturę Sądu Najwyższego, ze szczególnym uwzględnieniem wyroku z 17 października 2024 r., I PSKP 40/23, w odniesieniu do zagadnienia podstaw odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika względem pracownika tymczasowego za naruszenie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Słowa kluczowe

praca tymczasowa; pracodawca użytkownik – odpowiedzialność; agencja pracy tymczasowej – odpowiedzialność; bezpieczeństwo i higiena pracy pracownika tymczasowego

JEL: K31

Abstract

The article discusses the case law of the Supreme Court, with particular reference to the judgment of 17 October 2024, I PSKP 40/23, in relation to the issue of the bases of liability of the temporary employment agency and the user employer towards the temporary employee for breach of health and safety obligations.

Keywords

temporary work; user employer – liability; temporary employment agency – liability; health and safety of the temporary employee.

Szczególny, trójpodmiotowy układ stosunku pracy tymczasowej wymaga odmiennego (niż standardowo przyjęty w stosunku pracy) podejścia do kwestii odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego. Dotyczy to również odpowiedzialności względem pracownika tymczasowego za naruszenie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z tych względów warto zwrócić uwagę na ostatnią wypowiedź Sądu Najwyższego z przedmiotowego zakresu, zawartą w wyroku z 17 października 2024 r., I PSKP 40/23 (LEX nr 3778919).

Sąd Najwyższy wyjaśniając tytułowe zagadnienie, wstępnie zauważył, że ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 236 ze zm.) nie odnosi się do kwestii odpowiedzialności względem pracownika tymczasowego za naruszenie obowiązków z zakresu bhp, a skoro tak, to zastosowanie mają ogólne zasady z Kodeksu pracy. Sąd wskazał przy tym, że konstrukcja zatrudnienia tymczasowego nie zmienia reguły, że obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników spoczywa na pracodawcy (potwierdzeniem tego jest art. 207 k. p. w związku z art. 5 ustawy o pracownikach tymczasowych), czyli agencji pracy tymczasowej, natomiast specyfika tego zatrudnienia modyfikuje sposób spełniania omawianego obowiązku.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy Rady Wspólnot Europejskich z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników w miejscu pracy 89/391/EWG (Dz.U.UE.L. 1989.183.1), pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy – ust. 1; jeśli pracodawca nominuje kompetentne osoby, nie zwalnia go to od odpowiedzialności w tym zakresie – ust. 2; zobowiązania pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy nie powinny wpływać na zasady odpowiedzialności pracodawcy – ust. 3. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 14 czerwca 2007 r. w sprawie *Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej*, C-127/05 (ECR 2007/6A/I-04619) dodatkowo wyjaśnił, że przepis art. 5 dyrektywy Rady 89/391/EWG nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznego środowiska pracy, którego treść jest dokładnie określona w tej dyrektywie, jak również w wielu dyrektywach szczegółowych, które przewidują środki zapobiegawcze, jakie muszą być przyjęte w pewnych szczególnych sektorach produkcji. Natomiast nie potwierdził tego, że na pracodawcy powinna spoczywać odpowiedzialność nie-

zależnie od winy na mocy samego art. 5 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG. Przepis ten ogranicza się bowiem do ustanowienia ogólnego obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa spoczywającego na pracodawcy, bez rozstrzygania co do formy odpowiedzialności. Ustępy 2 i 3 art. 5 przewidują, że pracodawca nie jest zwolniony z odpowiedzialności w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, jeśli korzysta z kompetentnych zasobów spoza przedsiębiorstwa, ani z uwagi na obowiązki pracowników w tej dziedzinie.

Dyrektywa ta ma zastosowanie do czasowego stosunku pracy pomiędzy agencją pracy czasowej, tzn. pracodawcą i pracownikiem, na mocy art. 1 ust. 2 dyrektywy Rady z 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.U.UE.L. 1991.206.19). Artykuł 8 tej dyrektywy zastrzega, że korzystające przedsiębiorstwo i/lub firma (czyli pracodawcy użytkownicy) są odpowiedzialne za zasady regulujące wykonanie pracy związane ze zdrowiem, bezpieczeństwem i higieną pracy. Ostatnio przywołany przepis nie uchyla odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej (jako pracodawcy) za stan bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych, ale obciąża nią także pracodawcę użytkownika. Oba podmioty – pracodawca użytkownik i agencja pracy tymczasowej mają obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pierwszy z tych podmiotów obowiązek ten realizuje bezpośrednio – w toku procesu pracy, drugi – nie kierując pracownika do pracy tymczasowej u pracodawcy użytkownika niezapewniającego bezpieczeństwa i higieny pracy lub uzależniając udostępnienie pracownika od przestrzegania przez pracodawcę użytkownika wymagań w tym zakresie.

Kolejno Sąd Najwyższy uwypuklił, że w myśl art. 14 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego i w związku z tym powinien zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej (art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Pracodawca użytkownik spełnia ten obowiązek przez dostarczanie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzanie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalanie okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie o tym ryzyku (art. 9 ust. 2a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Ma też obowiązek poinformowania agencji pracy tymczasowej o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy, przez co należy rozumieć informację o przeprowadzonej ocenie

ryzyka zawodowego i stosowanych w związku z tym zasadach ochrony przed jego wystąpieniem (art. 9 ust. 2 pkt 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych).

Informacja ta nie zwalnia agencji pracy tymczasowej od własnej oceny zagrożeń i koniecznych środków ochrony przed tymi zagrożeniami. Z art. 207 § 2 k. p. wynika bowiem obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Każdy z elementów składowych powyższego obowiązku znalazł swoje rozwinięcie w dziale IV rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r., Nr 169, poz. 1650; dalej jako rozporządzenie). Pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy przez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, właściwą organizację pracy, stosowanie koniecznych środków profilaktycznych, a także informowanie i szkolenie pracowników (§ 39 rozporządzenia), co wiąże się z obowiązkiem (wstępnym) dokonania właściwej oceny ryzyka zawodowego – § 39a ust. 1 rozporządzenia). Pojęcie ryzyka zawodowego zostało zdefiniowane w § 2 pkt 7 rozporządzenia jako prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienie u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy. Jak wynika z definicji ryzyka zawodowego, dla jego właściwej oceny szczególnie istotna jest wiedza pracodawcy na temat zagrożeń, jakie mogą wynikać dla pracowników. Pracodawca musi zidentyfikować wszystkie czynniki stanowiące źródło zagrożenia i wszystkie zagrożenia, jakie występują lub mogłyby wystąpić przy wykonywaniu określonych prac lub wynikające ze sposobu ich wykonywania i im przeciwdziałać. Nie może więc agencja pracy tymczasowej zdawać się w tym zakresie na pracodawcę użytkownika, ale jest zobowiązana samodzielnie ocenić ryzyko zawodowe i dobór środków zapobiegających a w przypadku odmiennej oceny w tej kwestii, nie może kierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika, ponieważ nie będzie on zapewniał bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Błędne rozpoznanie ryzyka zawodowego i niewłaściwy dobór środków profilaktycznych przez pracodawcę użytkownika obciążają zatem także agencję pracy tymczasowej. Tak przyjęto również w wyroku Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13 (OSNP 2015/9/122; OSP 2015/10/98 z glosą M. Pałuszkiewicz) przez wskazanie, że naruszenie przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania wystąpieniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników może stanowić czyn niedozwolony, niezależnie od tego, że może być również uznane za naruszenie objętego treścią stosunku pracy obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych

warunków pracy z art. 207 § 2 k. p. (por. także wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012/7-8/88; OSP 2012/9/86 z glosą J. Jankowiaka; PiZS 2012/12, s. 37 z glosą W. Ostaszewskiego; PiZS 2013/2 z refleksjami J. Jankowiaka, z orzecnictwem powołanym w uzasadnieniu tego wyroku). Z art. 443 k.c. wynika bowiem, że to samo zdarzenie może bowiem być jednocześnie źródłem szkody kontraktowej i deliktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 1981 r., IV CR 18/81, LEX nr 8331).

Gdy natomiast w okolicznościach sprawy wchodzi w rachubę odpowiedzialność z art. 435 § 1 k.c., to skoro w zakresie podmiotowym odnosi się ona do podmiotu prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary,

gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.), to takim podmiotem nie jest agencja pracy tymczasowej i cechy tej (o charakterze podmiotowym) nie modyfikuje skierowanie pracownika tymczasowego do pracy u pracodawcy użytkownika prowadzącego samodzielnie przedsiębiorstwo wprowadzane w ruch za pomocą sił przyrody. Artykuł 435 § 1 k.c. zalicza się do przepisów Kodeksu cywilnego stanowiących ogólną podstawę odpowiedzialności z tytułu czynu niedozwolonego (art. 415 k.c.). Na jego podstawie to pracodawca użytkownik, a nie agencja pracy tymczasowej, może ponosić deliktową odpowiedzialność odszkodowawczą w stosunku do pracownika tymczasowego, jeśli prowadzi na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody.

Bibliografia/References

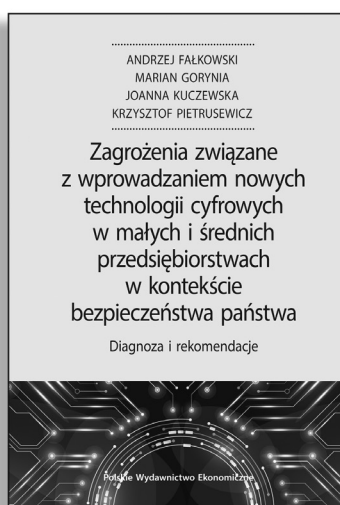
- Jankowiak, J. (2012). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (9).
- Jankowiak, J. (2013). Kilka refleksji na temat glosy W. Ostaszewskiego do wyroku Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Ostaszewski, W. (2012). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Paluszkievicz, M. (2015). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (10).

Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Eliza Maniewska, Doctor of Law. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. Author of many publications in the field of labour law (procedural labor law) and constitutional law.



POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE



Książki do nabycia na stronie: www.pwe.com.pl