

Dopuszczalność powstrzymania się pracowników od wykonywania pracy w placówkach ochrony zdrowia w świetle problematyki art. 210 k.p.

Fot. beerkoff/Bigstockphoto



Autor analizuje regulację zawartą w art. 210 Kodeksu pracy ze szczególnym uwzględnieniem pracowników ochrony zdrowia. Artykuł omawia możliwość zastosowania paragrafu 5 do pracowników systemu ochrony zdrowia. W dalszej części autor wskazuje na stanowisko orzecznictwa i doktryny, a także postuluje zmianę wykładni przepisu art. 210 § 5 w odniesieniu do części tych pracowników. Dotychczasowe stanowisko orzecznictwa i doktryny pozbawiało pracowników ochrony zdrowia uprawnienia do zaprzestania pracy lub opuszczenia stanowiska, jeżeli występuje zagrożenie zdrowia lub życia pracownika lub innych osób. Doświadczenie epidemii COVID-19 nakazuje rewizję tego stanowiska, na co autor przywołuje argumenty z wykładni językowej art. 210 Kodeksu pracy. Niektórzy przedstawiciele doktryny wskazani przez autora zdają się także przychylić do postawionej w artykule tezy.

Słowa kluczowe: Kodeks pracy, artykuł 210 § 5, powstrzymanie się od pracy, opuszczenie miejsca pracy, personel ochrony zdrowia

The admissibility of right to refrain from performing work in healthcare facilities in the light of art. 210 of the labor code

The author discusses the regulation, which contains article 210 § 5 of the Labor code, especially concentrates on healthcare professionals. The article shows possibilities of usage § 5 to healthcare professionals. Further, the author shows the court rulings' and jurisprudence's position and also suggests change in the interpretation of the art. 210 § 5 provision regarding to healthcare professionals. Previous position of court rulings and jurisprudence did not allow to restrain from work, or to leave the workplace by healthcare professionals, if health or life of the worker, or other people is in danger. COVID-19 epidemic experience asks to revise this position, what the author shows based on the arguments from the linguistic interpretation of the art. 210 from the Labor code. Some of the representatives of the jurisprudence, showed by the author, seem to agree with the argument described in the article.

Keywords: labor code, article 210 § 5, refrain from performing work, leaving workplace, healthcare professionals

Wstęp

Zagadnienie bezpieczeństwa pracowników w placówkach ochrony zdrowia ma niezwykle istotne znaczenie praktyczne, zwłaszcza w dobie panującej epidemii wirusa SARS-CoV-2.

Pracownicy szeroko pojętego systemu ochrony zdrowia są ze względu na charakter swojej pracy bardziej narażeni na różnego rodzaju czynniki zagrożenia, które mogą potencjalnie negatywnie wpłynąć na ich zdrowie. Co istotne, zgoła inaczej wygląda zapewnienie bezpieczeństwa zdrowotnego pracowników *stricte* medycznych, a inaczej innych pracowników placówek ochrony zdrowia. Bez znaczenia za to, w odniesieniu do sedna omawianego zagadnienia, pozostaje fakt zatrudnienia w placówce publicznej lub prywatnej – w tym zakresie sytuacja prawna pracowników jest analogiczna.

Celem artykułu jest prezentacja tytułowej kwestii dopuszczalności powstrzymania się pracowników ochrony zdrowia od wykonywania pracy, nie tylko w kontekście obowiązujących przepisów kodeksowych, ale również w nawiązaniu do orzecznictwa i poglądów utartych w doktrynie.

Ochrona zdrowia pracowników sektora ochrony zdrowia – aspekt ogólny

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi ochronę zdrowia i życia poprzez bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Zdanie to może wydawać się truizmem, ale ma ono doniosłe skutki dla wskazania obowiązków i uprawnień stron stosunku pracy. Jego istotność dla systemu prawa pracy uwidacznia się także w ten sposób, że pracodawca kilkakrotnie w Kodeksie pracy nakłada ten obowiązek na pracodawcę (art. 15, 94 pkt 4, 207 § 2, 304), [1]. Nie jest to zatem norma, która ma znaczenie czysto deklaratoryjne. Kodeks pracy zresztą szcze-

gólowo rozwija obowiązki pracodawcy w tym zakresie. Nie należy zapominać, że obowiązek ten ma także oparcie w normach rangi konstytucyjnej w art. 66 Konstytucji RP [2].

Szczególnym przykładem bodaj najdalej idącej troski o bezpieczeństwo pracownika jest art. 210 Kodeksu pracy, który dla ułatwienia dalszych rozważań warto przytoczyć:

„Art. 210

§ 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2¹. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.

§ 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia. [...]

Artykuł w dalszej części poświęcony jest w sposób szczególny paragrafowi 5 przytoczonego przepisu.

Paragraf 5 artykułu 210 k.p. i jego znaczenie

Zanim jednak przyjrzymy się wyjątkom wskazanym w § 5, warto odnotować główną ideę przyświecającą tej regulacji. Zgodnie z § 1 pracownik ma prawo powstrzymać się od pracy, gdy jej dalsze wykonywanie, z powodu warunków pracy, stwarza bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika (lub innych osób), pracownik ten może powstrzymać się od wykonywania pracy.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2006 r., I PK 191/05 „naruszenie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy może polegać jedynie na niedopełnieniu wymogów formal-

nych – jak na przykład (...) braku certyfikatu bezpieczeństwa użytkowanego sprzętu – co niekoniecznie prowadzi do zagrożenia życia i zdrowia” [3]. W takiej sytuacji pracownik nie będzie mógł się powołać na normę wynikającą z art. 210 k.p. Brak zapewnienia odpowiednich warunków może być nagły – spowodowany np. zdarzeniem w postaci klęski żywiołowej, awarią sprzętu lub uszkodzeniem budynku, ale także wynikać z zaniedbań pracodawcy w tym zakresie. Co istotne, nie może to być jakiegokolwiek niedbalstwo w zakresie warunków pracy, ale takie, które jest sprzeczne z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Trzeba zwrócić uwagę na istotne ograniczenie tej normy: w świetle obowiązku pracodawcy zapewnienia przestrzegania nie tylko przepisów, ale i zasad bhp, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy jedynie w przypadku naruszenia przepisów. Złamanie zasad bhp, choćby było poważne, nie daje pracownikowi prawa do skorzystania z komentowanego przepisu. Warto w tym miejscu wspomnieć o rozważaniach Sądu Najwyższego zawartych w wyroku z dnia 7 stycznia 1998 r. w sprawie I PKN 405/97 [4]: „wprawdzie wyżej powołane przepisy stanowią o pracowniczym prawie, ale uczynienie zeń użytku w całości lub w części może się wyjątkowo aktualizować dla pracownika jako przedmiot jego równoczesnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Zamiast więc przebywać w nieogrzanim pomieszczeniu i demonstrować postawę «na złość pracodawcy odmrozę sobie uszy» (by wystąpić następnie z roszczeniami odszkodowawczymi), powód powinien w szczególnych okolicznościach przedmiotowej sprawy skorzystać z propozycji wykonywania pracy w innym pomieszczeniu czy też zastosowania bardziej efektywnych urządzeń do ogrzewania elektrycznego, a nawet udać się do swego mieszkania i oczekiwać na wezwanie do pracy w warunkach niezagrażających zdrowiu pracownika”. Oznacza to, że niekiedy pracownik nie tylko może, ale także powinien skorzystać z uprawnień wynikających z art. 210 k.p.

Omawiany przepis nie wskazuje na sposoby oceny stanu zagrożenia. Doktryna zajęła tu stanowisko dopuszczające w pewnych przypadkach błąd pracownika, polegający na uznaniu, że zagrożenie wystąpiło, podczas gdy tak naprawdę do niego nie doszło. Jarosław Jankowiak stwierdza, że dobra wiara pracownika w tym zakresie jest wystarczająca do przyznania mu uprawnień wynikających z art. 210 k.p., gdyż pracodawca wyżej ceni zdrowie i życie pracownika niż ewentualne „przeszacowanie zagrożenia” [5].

Ramy artykułu, a także problematyka ochrony zdrowia, nie pozwalają na szczegółowe omówienie różnic pomiędzy powstrzymaniem się od wykonywania pracy wskazanych w § 1 i 4. Wykaz rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej, stanowiący załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychicznej, nie zawiera prac wykonywanych w związku

z ratowaniem życia ludzkiego [6]. Jedynie punkt 20 tego załącznika wymienia prace związane ze stosowaniem promieniowania jonizującego do celów diagnostycznych i terapeutycznych w zakładach opieki zdrowotnej, ale wprost wyłącza z tej grupy prace dotyczące ratowania życia ludzkiego. Z tego też względu dalsze uwagi na ten temat zostaną pominięte.

Jeżeli zaprzestanie pracy nie usunie stanu zagrożenia, to zgodnie z § 2 pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia. Warto zauważyć, że nie w każdym przypadku będzie to równoznaczne z oddaleniem się z miejsca pracy. Pracodawca może bowiem polecić pracownikowi wykonywanie tej samej lub innej pracy w miejscu, w którym zagrożenie nie występuje. W odniesieniu do pomieszczenia, w którym pracownik może świadczyć pracę, wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 488/99, stwierdzając, że „pracownik ma prawo powstrzymywania się od wykonywania pracy we wskazanym przez pracodawcę pomieszczeniu, tylko wówczas, jeśli warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp lub stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla jego zdrowia lub życia” [7]. Zarówno w przypadku powstrzymania się od wykonywania pracy, jak i oddalenia się z miejsca zagrożenia pracownik musi poinformować o tym fakcie pracodawcę. Przepis chroni pracownika także w ten sposób, że nie mogą go z powodu zaprzestania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia spotkać jakiegokolwiek negatywne konsekwencje (§ 2¹) oraz gwarantuje mu prawo do wynagrodzenia za czas, gdy zaprzestał pracy lub oddalił się z miejsca zagrożenia (§ 3). Wynagrodzenia za czas zaprzestania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, oblicza się, stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadł okres niewykonywania pracy [8].

Przytoczone normy ulegają jednak znaczącemu ograniczeniu w § 5. Zgodnie z tym przepisem, dobrodziejstw, o których mowa w §§ 1 i 2, nie stosuje się do tych pracowników, u których w zakresach obowiązków pracowniczych mieści się ratowanie życia ludzkiego i mienia.

W celu odpowiedniego odkodowania zamiaru ustawodawcy konieczne jest sięgnięcie najpierw do analizy językowej. Wydaje się, że wykładni wymagają tu cztery pojęcia wskazane w tej jednostce redakcyjnej: „pracownik”, „obowiązek pracowniczy”, „ratowanie życia ludzkiego” oraz „ratowanie mienia”. Ten ostatni element, jako wykraczający poza zakres tytułowy artykułu, zostanie celowo pominięty.



Przez pracownika należy rozumieć każdą osobę, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę albo do której na podstawie innych przepisów stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Z tego przepisu, a zatem i z omawianego wyjątku, nie będzie mogła skorzystać osoba, która zawarła umowę cywilnoprawną, w tym różnego rodzaju zlecenia, a zwłaszcza tzw. kontrakty. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na art. 304 Kodeksu pracy. Zgodnie z paragrafem 1 tego przepisu pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy także osobom, które wykonują pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, oraz współpracownikom prowadzącym działalność gospodarczą w miejscu pracy. Z brzmienia tego przepisu, który jedynie nakłada obowiązki na pracodawcę, nie można wywieść twierdzenia, że także te osoby, o których mówi art. 304, mogą skorzystać z norm wynikających z art. 210 Kodeksu pracy. Artykuł 304 znajduje się bowiem w Dziale XV Przepisy końcowe, zaś art. 210 rozpoczyna Rozdział II Prawa i obowiązki pracownika w Dziale X Bezpieczeństwo i higiena pracy. Jeżeli zamiarem prawodawcy byłoby rozszerzenie uprawnień osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy o możliwości wskazane w art. 210, to winien je umieścić w art. 210 albo po artykule 214 poprzez formułę, że „uprawnienia i obowiązki, o których mowa w tym rozdziale, stosuje się (albo stosuje się odpowiednio) do osób, które wykonują pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą”. Warto tę uwagę potraktować jako postulat *de lege ferenda*, gdyż obecny brak takiego unormowania wydaje się sprzeczny z *ratio legis* art. 210 Kodeksu pracy.

Obowiązki pracownicze są ustalane każdorazowo w umowie o pracę między pracodawcą a pracownikiem. Ważne, aby pracownik rzeczywiście wypełniał dane obowiązki, a nie jedynie miał je wpisane w zakres obowiązków. Co istotne, także w odniesieniu do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, to na pracodawcy ciąży obowiązek precyzyjnego określenia zakresu

obowiązków. W kontekście omawianej regulacji za niewystarczające należałoby uznać wskazanie, że pracownik odpowiada za zdrowie i życie pacjentów. To ze szczegółowego zakresu czynności, którymi zajmuje się pracownik, powinno dopiero wynikać, czy rzeczywiście odpowiada za zdrowie lub życie chorych. Skoro bowiem lekarz czy pielęgniarka są zatrudnieni na oddziale bądź w specjalności, która nie wymaga ratowania życia (np. lekarz medycyny pracy, radiolog, dermatolog i inni), to nie można niejako automatycznie zastosować do takich pracowników wyłączenia z art. 210 § 5 Kodeksu pracy.

W tym miejscu należałoby określić zatem, czym jest „ratowanie życia ludzkiego”. Kategoria ta będzie zawierać jedynie takie działania, które w bezpośredni sposób zmierzają do rzeczywistego odsunięcia ryzyka utraty życia. Ryzyko to musi być na tyle poważne, że brak podjęcia działań najprawdopodobniej doprowadzi do śmierci takiej osoby. Trudno uznać, że każdy pracownik placówki zdrowotnej ma tę czynność w zakresie swoich obowiązków. Co istotne, ustawodawca nie wskazał jako podstawy wyłączenia ochrony zdrowia, ale ratowanie życia. W ten sposób niejako zawęził stosowanie tego paragrafu do relatywnie niewielkiej liczby personelu medycznego. Nie będzie miał on bowiem zastosowania do jakiegokolwiek pracownika szpitala, który nie zajmuje się leczeniem w ogóle (pracownicy administracji, księgowi, obsługa techniczna czy utrzymująca czystość).

Zdaniem autora nie powinien on być stosowany także w odniesieniu do pracowników, którzy zajmują się ochroną zdrowia pacjentów, ale nie uczestniczą bezpośrednio w ratowaniu ich życia. Do kategorii ratujących życie na pewno można zaliczyć ratowników medycznych, obsługę szpitalnych oddziałów ratunkowych, chirurgów (aczkolwiek też z zastrzeżeniem, że dotyczy to tylko prowadzenia zabiegów ratujących życie), anestezjologów oraz pielęgniarki pracujące wraz z tymi lekarzami lub na tych oddziałach. Konieczne jest także zwrócenie uwagi, że ustawodawca wyraźnie wskazał w tym przepisie na ratowanie życia, a nie jego ochronę, a zatem tylko pracownicy zajmujący się przypadkami nagłymi, koniecznymi lub zagrażającymi życiu będą objęci tym wyłączeniem. Zgodnie z zasadą

exceptiones non sunt extendendae nie jest dopuszczalna szeroka wykładnia § 5 – wyjątek ten musi być interpretowany ściśle. Potwierdza to także redakcja całego przepisu – w § 1 mowa jest o „zagrożeniu dla zdrowia i życia”, zaś w § 5 jedynie o „ratowaniu życia”. Przyjmując koncepcję racjonalnego prawodawcy, należy uznać, że pracownik ratujący zdrowie w sytuacji zagrożenia jego zdrowia może od tej pracy odstąpić.

Orzecznictwo i doktryna a art. 210 k.p.

Nie można pominąć w rozważaniach stanowiska doktryny i orzecznictwa. Choć nie jest ono obszerne, pozwala na wyrobienie sobie przekonania co do zapatrywań sądów w tym zakresie. Na wstępie trzeba poczynić zastrzeżenie, że ze stanowiskiem prezentowanym poniżej trudno się zgodzić, o czym dalej. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 maja 2001 r., II UKN 395/00 stwierdził, że „praca szpitalnego personelu medycznego odbywa się z natury rzeczy w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia czy nawet życia ludzkiego. Obowiązkiem pracowniczym tych osób jest ratowanie zdrowia lub życia pacjentów, więc personel lekarsko-pielęgniarski nie korzysta z przysługującego ogółowi zatrudnionych uprawnienia do powstrzymania się od wykonywania pracy niebezpiecznej (art. 210 § 5 w związku z art. 210 § 1 k.p.)” [9].

W tym, już prawie dwudziestoletnim orzeczeniu, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku zbyt daleko idącym – uznał, że każdy, kto pracuje w placówce ochrony zdrowia na stanowisku medycznym, odpowiada za ratowanie życia ludzi. Jak wskazywałem, do takiego poglądu należy wprowadzić pewne dystynkcje. Sąd Najwyższy rekomensuje jednak niemożność skorzystania z art. 210 poprzez wskazanie innych obowiązków w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa personelu: „Niejako w zamian musi na szpitalu jako na pracodawcy spoczywać zwiększone ryzyko odpowiedzialności za ewentualne zakażenia personelu medycznego. Jego członkowie dotknięci wirusowym zapaleniem wątroby nie muszą dlatego udowodnić, że do zakażenia doszło w związku z pracą zawodową (dla stwierdzenia choroby zawodowej), gdyż jest to wniosek wynikający z samego faktu zatrudnienia w warunkach

szpitalnego narażenia na takie zakażenie. Reguła ta odnosząca się do tak zwanej odpowiedzialności za skutek opartej na zasadzie ryzyka przewidziana ustawą wypadkową, pozostaje także aktualna przy dochodzeniu roszczeń cywilnoprawnych, z tym jedynie ograniczeniem, że domniemanie faktyczne, iż do zachorowania doszło na skutek pracy w narażeniu na zakażenie, może być obalone przez zobowiązanego do naprawienia szkody pracodawcę, który chcąc się uwolnić od skutków tego domniemanie faktycznego (art. 231 k.p.c.) musiałby ze swej strony wykazać, że co prawda do zakażenia mogło dojść nawet w związku z zatrudnieniem, ale bez możliwości przypisania mu nawet lekkiego stopnia winy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2001 r., II UKN 395/00), [9].

W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 584/99 [10], stwierdzając, że „zakład opieki zdrowotnej jako pracodawca ma obowiązek zastosowania wszelkich dostępnych środków organizacyjnych i technicznych mających na celu ochronę zdrowia pracowników (personelu medycznego) przed zakażeniem wirusową chorobą zakaźną w postaci wirusowego zapalenia wątroby typu B (art. 207 k.p.). (...) Nie można przyjmować, iż praca w zagrożeniu zakażeniem, stanowiąc ryzyko zawodowe wyłącza odpowiedzialność pozwanego pracodawcy w razie dojścia do takiego zakażenia. Pracodawca nie jest bowiem zwolniony z obowiązku zachowania należytej staranności i podjęcia wszelkich możliwych działań w zakresie uniemożliwiających (wykluczających) narażenie personelu medycznego na zakażenie wirusem HBV (powodującym wirusowe zapalenie wątroby typu B). Kodeks pracy (w art. 207 k.p.) nakłada na pracodawcę obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki”.

Analiza wypowiedzi doktryny wskazuje, że właściwie w całości aprobuje ona dotychczasowe stanowisko Sądu Najwyższego. Dorota Karkowska podkreśla, że „do obowiązków pracowniczych pielęgniarki należy ratowanie życia ludzkiego. W związku z tym, pielęgniarka należy do kręgu osób, dla których brak jest normatywnego prawa do powstrzymywania się od wykonywania pracy, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom (art. 210 § 5 k.p.)” [11]. Przyjęcie założenia, że każda pielęgniarka zawsze w zakresie obowiązków pracowniczych ma ratowanie życia ludzkiego, jest sprzeczne z różnorodnymi rodzajami pracy i oddziałów, na których pielęgniarki pracują.

Analogiczne stanowisko w odniesieniu do lekarzy prezentuje Tadeusz Nycz: „prawo powstrzymania się od wykonywania pracy zarówno w przypadku bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzi, jak i prawo powstrzymania

się od pracy w razie braku wymaganej sprawności psychofizycznej, nie przysługuje lekarzowi, gdyż on należy do kręgu osób wyłączonych spod działania tej regulacji. Lekarz jest osobą, do której obowiązków pracowniczych należy ratowanie życia ludzkiego i stąd nie ma prawa korzystać z tych instytucji” [12].

Nieco bardziej liberalną koncepcję zdaje się prezentować w tym zakresie Jarosław Jankowiak, zaznaczając, że „o ile co innego nie wynika z przepisów szczególnych (przepisem takim mógł być np. omówiony wyżej art. 30 ust. 2 projektu ustawy o zawodzie lekarza), do wystąpienia prawa odmowy wykonania (czy: dalszego wykonywania) polecenia, które jest (stało się) sprzeczne z prawem bhp nie wystarcza „zwykła” bezpośredniość zagrożenia dla życia lub zdrowia pracownika – chodzi tu o „szczególną”, kwalifikowaną bezpośredniość tego zagrożenia, tj. prawdopodobieństwo nastąpienia szkody na osobie pracownika powinno zbliżać się do pewności, przy liberalniejszym traktowaniu tego warunku w przypadku mienia (które, obok życia ludzkiego jest przedmiotem czynności ratowniczych w art. 210 § 5 k.p.). Także rozmiarowi szkody na osobie pracownika należy postawić restrykcyjne warunki: grożąca szkoda może być tylko albo utratą życia, albo ciężkim uszczerbkiem na zdrowiu – co do życia ludzkiego jako przedmiotu ratowania, bądź też względnie poważnym naruszeniem zdrowia – gdy pracownik ratuje tylko mienie. Polecenie wykonywania (dalszego wykonywania) prac ratowniczych musi też rażąco naruszać podstawowe zasady bezpieczeństwa, obowiązujące przy ich przeprowadzaniu” [13].

Najdalej idące stanowisko w zakresie dopuszczalności wyłamania się ze stosowania wyjątku zajęła jednak Teresa Wyka: „wyłączenie prawa pracownika powstrzymania się od pracy niebezpiecznej, zarówno w przypadku zagrożenia zewnętrznego, jak i wewnętrznego, dotyczy pracowników, których obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia (art. 210 § 5 k.p.). Ustawodawca nie określa wykazu takich prac. W praktyce będą to między innymi pracownicy służb ochrony ludzi i mienia, strażacy i różnego rodzaju ratownicy. Personel lekarsko-pielęgniarski także jest pozbawiony tego uprawnienia, czemu dał wyraz Sąd Najwyższy w wyroku z 6.01.2000 r., II UKN 280/99. Wyłączenia tego nie należy traktować jednak jako absolutnie bezwzględne. Jeśli bowiem zostanie przekroczona granica dopuszczalnego ryzyka, na przykład pracodawca nie zapewni pracownikom, o których mowa w art. 210 § 5 k.p., środków ochrony indywidualnej, to wydaje się, że pracownicy ci będą jednak mogli skorzystać z prawa powstrzymania się od pracy [14].

Podsumowanie

Ochrona zdrowia pracowników placówek służby zdrowia powinna być priorytetem dla pracodawców oraz organów państwa. Ogólne przepisy dotyczące zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy mogą okazać się

niewystarczające, co w początkowej fazie epidemii SARS-CoV-2 potwierdzały liczne doniesienia medialne o braku środków ochrony osobistej w placówkach ochrony zdrowia i całkowitym braku rezerw materiałowych w kraju. Skorzystanie z instytucji przewidzianych w art. 210 Kodeksu pracy pozostaje jednak – według większości komentatorów i orzecznictwa – niemożliwe dla przeważającej części personelu medycznego.

Zdaniem autora konieczne jest jednak postulowanie zmiany wykładni przepisu art. 210 § 5 Kodeksu pracy. Polegałoby to na zawężeniu zastosowania zawartej tam normy jedynie do niektórych pracowników, rzeczywiście ratujących życie pacjentów, wraz z zastrzeżeniem, że rażące zaniedbanie po stronie pracodawcy w zapewnieniu odpowiedniego poziomu ochrony personelu medycznego powinno być wystarczającym uzasadnieniem do zaprzestania pracy, lub, w ostateczności, opuszczenia miejsca pracy.

Czy zaproponowana interpretacja zostanie przyjęta przez orzecznictwo, pokażą sprawy sądowe, toczące się w związku z epidemią SARS-CoV-2.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495).
- [2] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. nr 78 poz. 483 z późniejszymi zmianami).
- [3] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2006 r., I PK 191/05, OSNP 2007/9-10/128.
- [4] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1998 r., I PKN 405/97, OSP 1998/10/508.
- [5] JANKOWIAK, J. Prawo odmowy wykonywania pracy niebezpiecznej a konstrukcja zagrożenia w art. 210 Kodeksu pracy. PIP 1998, 12:76-86.
- [6] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychicznej (Dz.U. 1996 nr 62 poz. 287).
- [7] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 488/99, OSNAP 2001/11/375.
- [8] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. 2017 poz. 927).
- [9] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2001 r., II UKN 395/00, OSNP 2003, nr 3, poz. 70.
- [10] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 584/99, OSNP 2001 nr 21, poz. 636.
- [11] KARKOWSKA, D. Polecenie pracownicze a zlecenie lekarskie. [w:] Prawo medyczne dla pielęgniarek. LEX, 2013.
- [12] NYCZ, T. Dyżur medyczny i gotowość do udzielania świadczeń medycznych. Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2000, 10:27.
- [13] JANKOWIAK, J. Prawo powstrzymania się od wykonywania niebezpiecznej pracy przez pracowników obowiązanych do ratowania życia ludzkiego lub mienia (Art. 210 § 5 k.p.), RPEIS 1997, 4, 25.
- [14] WYKA, T. Art. 210. [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5), wyd. V, Wolters Kluwer Polska 2020.