

Za naruszenie reguł bhp odpowie nie tylko pracodawca

Postępowanie karne może zostać wszczęte wobec każdej osoby, do której należy nadzorowanie prac innych zatrudnionych. Tak będzie, gdy wypadek w zakładzie to skutek lekceważenia służbowych obowiązków.

Mimo stosunkowo klarownych regulacji, dotyczących ponoszenia przez pracodawcę odpowiedzialności z tytułu wypadku przy pracy, dla wielu przedsiębiorców prowadzących działalność w formie spółek prawa handlowego, wciąż nie do końca jasna jest kwestia - kto i w jakim zakresie jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy w danej spółce. Na kim spoczywa ten obowiązek i jakie konsekwencje, na gruncie prawa karnego, grożą za niewywiązanie się z niego.

Tylko osoba fizyczna

Należy wskazać, że sprawcą przestępstwa przeciwko prawom pracownika może być tylko osoba fizyczna. Wątpliwości pojawiają się, gdy pracodawcą jest podmiot prawa handlowego. Wówczas pomocna jest regulacja art. 3¹ kodeksu pracy, zgodnie z którą za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście tych czynności. Z powyższego jasno wynika, że podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca – organ reprezentujący dany podmiot (np. członkowie zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) albo inna wyznaczona do tego osoba. Coraz częściej w praktyce spotykamy delegowanie obowiązków z zakresu prawa pracy na wyznaczone osoby, najczęściej dyrektorów zakładów produkcyjnych czy kierowników oddziałów. Wyznaczona w ten sposób osoba uprawniona będzie do podejmowania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności określonych w przepisach regulujących stosunek pracy, o ile zakres jej kompetencji nie zostanie wyraźnie ograniczony. Powyższe ma również swoje konsekwencje na gruncie prawa karnego.

Zgodnie z regulacją art. 220 kodeksu karnego: Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Natomiast, nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

Przepis ten nie mówi wprost o pracodawcy, posługuje się natomiast bardzo szerokim zakresem podmiotowym. Dlatego też, dla dalszych rozważań należy najpierw odpowiedzieć na pytanie: kto i w jakim zakresie jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy? Źródłem rozważań dotyczących odpowiedzialności na naruszenie przepisów bhp jest zasada ogólna wyrażona w art. 207 k.p., zgodnie z którą pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp

i jest zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne warunki pracy, a w szczególności dostarczyć im sprawne i bezpieczne narzędzia pracy. Na zakres tej odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, (o których mowa w art. 237¹¹ § 2 k.p.). Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Należy przy tym pamiętać, że obowiązek ten ciąży na pracodawcy niezależnie od tego, czy dany pracownik wykonuje pracę należycie.

W celu realizacji powyższego obowiązku pracodawca powinien wydawać polecenia usunięcia uchybień, wykonania nakazów i zaleceń właściwych organów nadzoru oraz kontrolować ich realizację. W razie niezastosowania się pracownika do poleceń przełożonego dotyczących bhp, pracodawca może zastosować wobec niego sankcje wynikające z przepisów prawa pracy (m.in. pozbawienie prawa do premii). W tym miejscu należy mieć na uwadze ewentualne scedowanie obowiązków z zakresu prawa pracy na inną osobę aniżeli pracodawca, o czym była mowa wcześniej.

Niedopełnienie obowiązku przez osobę odpowiedzialną za bhp i przez to narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu stanowi przestępstwo określone w art. 220 k.k.

Przedmiotem ochrony z art. 220 k.k. jest prawo pracownika do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Ochrona obejmuje wszystkich pracowników, nie tylko tych, którzy obsługują urządzenia funkcjonujące w warunkach zagrożenia lub bezpośrednio stykają się z nimi. Czynność sprawcza polega na niedopełnieniu obowiązku w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Czyn może zostać popełniony przez działanie i przez zaniechanie (przestępstwo niewłaściwe z zaniechania). Czynem zabronionym jest każde naruszenie przepisów bhp. Przestępstwo ma charakter materialny - do jego znamion należy skutek w postaci narażenia człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub skutków dla zdrowia pracownika. W typie podstawowym przestępstwo to jest umyślne, może zostać popełnione zarówno w zamiarze bezpośrednim, jak i ewentualnym. W typie uprzywilejowanym (§ 2) jest nieumyślne. Ustawodawca przewidział również ustawową klauzulę niekaralności dla sprawcy, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

Pomimo rozbieżności w doktrynie prawa karnego - należy przychylić się do poglądu, iż podmiotem zdolnym do ponoszenia odpowiedzialności karnej z art. 220 k.k. może być zarówno pracodawca (osoba upoważniona w pełnym zakresie do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy), jak i inna osoba, jeżeli z istoty jej obowiązków wynika dbałość o stan bhp. Oznacza to, że nie tylko pracodawca, ale i inni pracownicy obowiązani są do przestrzegania zasad bhp. Niewątpliwie, obok osoby wykonującej czynności w imieniu pracodawcy odpowiedzialność mogą ponieść także osoby kierujące pracownikami (kierownicy wydziałów, majstrowie, brygadziści itp.). Nie można bowiem wykluczyć współsprawstwa kilku osób za dany czyn zabroniony.

Nie tylko bezpośredni przełożony

Zakres odpowiedzialności z art. 220 k.k., za narażenie pracownika jest bardzo szeroki – odpowiedzialność poniesie bezpośredni przełożony poszkodowanego (przy założeniu wypełnienia wszystkich pozostałych znamion opisanych w omawianym przepisie). Posuwając się jednak dalej w górę struktury organizacyjnej danego pracodawcy, mogą ją ponieść dodatkowo inne osoby, jeżeli w danym stanie faktycznym, konkretny (naruszony) obowiązek w zakresie bhp obarczał również te osoby. Istotne przy tym jest, że każda z odpowiedzialnych osób odpowiada za własne zachowania, niezależnie od odpowiedzialności innych osób. Co istotne, zawsze do stwierdzenia, że dana osoba ponosi odpowiedzialność karną w konkretnej sytuacji, konieczne jest wystąpienie związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy jej działaniem lub zaniechaniem, a zaistniałym zdarzeniem.

Jak pokazuje praktyka, co raz więcej wypadków przy pracy kończy się skierowaniem aktu oskarżenia do sądu, a później skazaniem. Proszę jednak pamiętać, że sam wypadek nie powoduje od razu, że sprawa trafia do sądu karnego. Najpierw toczy się postępowanie przygotowawcze, podczas którego przeprowadzane są dowody, w tym z dokumentów, przesłuchiwanie są świadkowie, wydawane opinie biegłych oraz przedstawiane są zarzuty osobie podejrzanej. Dopiero gdy organy ścigania mają pewność co do sprawstwa, kierują do sądu akt oskarżenia.

Dla zobrazowania, że omawiany problem nie należy wyłącznie do sfery teoretycznej, posłużę się przykładem zdarzenia opisanego w jednym z komunikatów Prokuratury Okręgowej w Poznaniu (<http://www.poznan.po.gov.pl/index.php?idt=1386>), dotyczący oskarżenia o naruszenie przepisów bhp.

Zdarzają się akty oskarżenia

Z treści komunikatu dowiadujemy się, że jedna z prokuratur rejonowych skierowała akt oskarżenia przeciwko Maciejowi J. W wyniku wypadku przy pracy, podczas załadunku ciągnika rolniczego na naczepę samochodu ciężarowego, doszło do obrócenia się ciągnika do tyłu, co spowodowało zgniecenie kabiny i przygniecenie pokrzywdzonego, w wyniku czego zmarł. Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego ustalono, że w firmie Macieja J. nie została opracowana i nie funkcjonowała instrukcja stanowiska bhp dotycząca techniki załadunku i rozładunku ciągników i innych maszyn rolniczych, a pracownicy nabywali umiejętności w tym zakresie obserwując innych pracowników. Odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy w firmie był właściciel Maciej J. i to na nim ciążył obowiązek przygotowania właściwej instrukcji, udostępnienia jej pracownikom i zapoznania z zagrożeniami wynikającymi z ich pracy. Oskarżony nie przyznał się do popełnienia zarzucanego mu czynu.

Ten krótki przykład pokazuje, jak istotne jest to, kto odpowiada za bezpieczeństwo i higienę pracy oraz czy realizuje ciężące na nim obowiązki. Warto zatem dokładnie przeanalizować

strukturę w swoim zakładzie pracy oraz bieżąco weryfikować realizację obowiązków z dziedziny bhp.

Warto zaangażować profesjonalistę

W kontekście poruszanej tematyki, wskazuję na marginesie, iż w związku z nadchodzącą nowelizacją kodeksów karnych i zmianą dotychczasowego sposobu prowadzenia postępowania przygotowawczego, warto rozważyć, aby w przypadku wszczęcia postępowania przygotowawczego po zaistniałym wypadku przy pracy, już na wczesnym etapie postępowania, zaangażować do sprawy profesjonalnego pełnomocnika. Oskarżyciel publiczny będzie uprawniony do przedłożenia sądowi wyłącznie dowodów popierających akt oskarżenia. W takiej sytuacji może zdarzyć się tak, że wszystkie dowody niewinności co do konkretnego oskarżonego zostaną w prokuraturze.

Podsumowując, wskazuję jak niezmiernie istotnym jest właściwy rozdział obowiązków w każdym zakładzie pracy, w szczególności w zakresie odpowiedzialności z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy – tak aby nie było wątpliwości co do zakresu funkcji pełnionych przez daną osobę na konkretnym stanowisku. Menadżerowie, kierownicy oddziałów czy dyrektorzy zakładów pracy, którzy w zakresie swoich obowiązków mają bezpieczeństwo i higienę pracy, a dotychczas weryfikowali wyłącznie czy pracownicy zostali odpowiednio przeszkoleni, winni również na co dzień sprawdzać zakres prac i sposób ich wykonywania przez poszczególnych pracowników. Ta sama uwaga dotyczy kierowników zmian i brygadzistów nadzorujących prace nad podległymi im pracownikami.

Autor: Monika Bożek, adwokat, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy