

Małgorzata Mędrała*

 <https://orcid.org/0000-0002-0068-2975>

PRACA NA WŁASNY RACHUNEK A OCHRONA W ZAKRESIE BHP

Streszczenie. W artykule podjęto tematykę pracy na własny rachunek (samozatrudnienia) w kontekście obowiązujących w Polsce gwarancji z zakresu bhp. Autorka analizuje aktualne regulacje Kodeksu pracy w tym zakresie z perspektywy samozatrudnionych oraz wskazuje niedoskonałości przepisów. Formuluje także postulaty *de lege ferenda*, podejmując próbę zaproponowania modelowego ujęcia prawa do bhp dla samozatrudnionych zależnych. Dostrzega zasadność różnicowania prawa do bhp samozatrudnionych oraz pracowników w zakresie świadczeń indywidualnych.

Słowa kluczowe: samozatrudnienie, pracownik, pracodawca, przedsiębiorca, bezpieczne i higieniczne warunki pracy

SELF EMPLOYMENT AND OHS PROTECTION

Abstract. The article deals with the topic of self-employment in the context of the guarantees in force in Poland in the field of occupational health and safety. The Author analyzes the current regulations of the Polish Labour Code in this respect from the perspective of the self-employed and indicates their shortcomings. She also formulates *de lege ferenda* postulates in order to propose a model approach to the right to safe and hygienic working conditions for dependent self-employed workers. She recognizes the legitimacy of differentiating the right to health and safety for the self-employed and the employees in terms of individual benefits.

Keywords: self-employment, employee, employer, entrepreneur, safe and hygienic working conditions (OHS)

1. KONSTYTUCYJNE PRAWO DO BHP JAKO PRAWO CZŁOWIEKA

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest prawem człowieka, znajdującym odzwierciedlenie w licznych aktach prawa międzynarodowego oraz w regulacjach prawa krajowego (Wyka 2020a, 550–561). Prawo do bhp z perspektywy pracy na własny rachunek musi być postrzegane przede wszystkim jako prawo człowieka pracującego w pewnej zależności od drugiego podmiotu, dla

* Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy, medralam@uek.krakow.pl

którego osobiste świadczenie usług jest podstawowym źródłem utrzymania dla niego i jego rodziny. Dlatego też konieczne jest dostrzeżenie aspektów socjalnych tego prawa. Zarobkowanie na życie może odbywać się zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego, jak i poza jego reżimem. Osobą pracującą w szerokim tego słowa znaczeniu (*worker*) jest także samozatrudniony (zob. Musiała 2018, 9 i n.¹). Przez samozatrudnionego rozumiem przy tym osobę prowadzącą działalność gospodarczą (przedsiębiorcę jednoosobowego), który świadczy usługi osobiście, nie zatrudnia w tym celu innych pracowników czy zleceniobiorców i pozostaje w istotnej zależności ekonomicznej od podmiotu, na rzecz którego świadczy swoje usługi (por. Mędrala 2021a, 61 i n.).

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest częścią prawa człowieka do zdrowia i ma swoje ugruntowane podwaliny konstytucyjne. Przypomnijmy tylko, że zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.²: „każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa”. W opozycji do tego sposobu ujęcia prawa należy wskazać, że konstytucyjne prawo do urlopu wypoczynkowego (art. 66 ust. 2 Konstytucji RP) zostało ograniczone, przynajmniej literalnie, tylko do pracownika (por. np. Jankowiak, 2008, 165), aczkolwiek można mówić także o pracowniku w znaczeniu konstytucyjnym (por. np. Musiała 2017, 173–177). Mający w tym aspekcie znaczenie przepis art. 24 Konstytucji RP³ odnosi się do ochrony pracy każdego rodzaju, bez względu na podstawę jej wykonywania. Przymiotnik „każdy” został użyty również w przypadku konstytucyjnego prawa do ochrony zdrowia (art. 68 ust. 1 Konstytucji RP⁴) oraz życia (art. 38 Konstytucji RP⁵).

Z powyższego można wyciągnąć generalny wniosek, że konstytucyjne prawo do bhp dotyczy każdego człowieka pracującego. Nie ogranicza się ono tylko do pracy podporządkowanej czy zatrudnienia pracowniczego, lecz obejmuje też samozatrudnionych.

W literaturze wskazuje się, że:

bezpieczeństwo i higiena pracy jest pojęciem złożonym. Obejmuje zarówno środki prawne, jak i organizacyjne, techniczne, medyczne, higieniczne, psychologiczne i inne, służące eliminowaniu bądź maksymalnemu ograniczeniu ujemnego wpływu środowiska pracy na organizm pracowników (Goździewicz, Zieliński 2017, komentarz do art. 15 k.p., teza 3).

Regulacje z tego zakresu można zatem postrzegać bardzo szeroko, włączając nie tylko przepisy z zakresu tradycyjnej sfery bhp, ale i przepisy dotyczące

¹ Autorka zwraca uwagę na rozróżnienie pojęć: „employee” i „worker” na gruncie prawa anglosaskiego, próbując je adaptować na grunt porządku prawa polskiego.

² Dz.U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483, dalej: Konstytucja RP.

³ „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”.

⁴ „Każdy ma prawo do ochrony zdrowia”.

⁵ „Rzeczpospolita Polska zapewnia każdemu człowiekowi prawną ochronę życia”.

odpoczynku oraz czasu pracy, czy też mające na celu zapewnienie środowiska wolnego od działań mobbingowych lub innych zjawisk niedozwolonych w miejscu pracy. Powyższe rodzi pytanie o model ochrony prawnej w tym zakresie dla samozatrudnionych zależnych.

Należy przy tym dodać, że Konstytucja RP w przypadku prawa do bhp dopuszcza różnicowanie w zakresie finansowania świadczeń indywidualnych. Kwestie szczegółowe w tym zakresie mają być określone na poziomie ustawowym. Różnicowanie to powinno, moim zdaniem, być zależne od rodzaju pracy zarobkowej i odbywać się zgodnie z konstytucyjnymi zasadami proporcjonalności i pomocniczości. Głównymi kryteriami różnicowania w zakresie świadczeń indywidualnych powinno być kryterium podporządkowania i zależności ekonomicznej od podmiotu, dla którego wykonywana jest praca. Wymienione względy uzasadniają, by modelowo zakres świadczeń o charakterze społecznym w przypadku zatrudnienia pracowniczego był najszerszy (por. Mędrala 2020, 81).

Zakres podmiotowy prawa do bhp w art. 15 Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974 r.⁶ został zawężony tylko do pracowników. Niemniej jednak już tytuł Działu X k.p. ma szeroki zakres podmiotowy („Bezpieczeństwo i higiena pracy”) i nie ogranicza się wyłącznie do zatrudnienia pracowniczego. Odpowiednia realizacja prawa do bhp w stosunku także do innych uczestników procesu pracy (zleceniobiorcy, wykonawcy umów o dzieło, agenci, uczniowie, studenci, wolontariusze) mieści się niewątpliwie w zakresie efektywnej realizacji prawa do bhp samych pracowników. Dlatego też w Kodeksie pracy prawo do bhp zostało rozszerzone również na inne osoby na terenie zakładu pracy. W szczególności na uwagę zasługują przepisy art. 304 k.p., który określa obowiązki pracodawców i niepracodawców względem niepracowników, oraz art. 304¹ k.p., który określa obowiązki niepracowników z zakresu bhp (por. Mędrala 2015, 146–148). Przepisy te regulują m.in. prawa i obowiązki z zakresu bhp samozatrudnionych. W stosunku do nich istotny pozostaje także art. 304³ k.p., którego przedmiotem regulacji jest umowa o koordynacji bhp w przypadku wykonywania pracy przez samozatrudnionych wspólnie z pracownikami pracodawcy. Należy się zatem zgodzić z tezą T. Wyki, że w tym zakresie przepisy polskiego Kodeksu odpowiadają unijnemu szerokiemu rozumieniu pracownika (Wyka 2020b, 871).

Ze względu na tematykę niniejszego artykułu przedmiotem dalszych rozważań będą regulacje kodeksowe mające zastosowanie wyłącznie do osób prowadzących działalność na własny rachunek. Celem analizy jest ocena obowiązujących rozwiązań w tym zakresie oraz sformułowanie postulatów *de lege ferenda* zmierzających do zaproponowania modelowego ujęcia prawa do bhp dla samozatrudnionych.

⁶ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, dalej: k.p.

2. OBOWIĄZKI PRACODAWCY ORAZ PRZEDSIĘBIORCY WZGLĘDEM SAMOZATRUDNIONYCH

Zgodnie z art. 304 §§ 1 i 3 pkt 2 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 k.p., również osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę działalność gospodarczą na własny rachunek. Obowiązki określone w art. 207 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z 4 czerwca 2008 r., II SA/OI 239/08, LEX nr 508246) wykonywaną przez osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

Przez osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą (samozatrudnionych) w rozumieniu wskazanego przepisu uważa się osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w warunkach określonej zależności wobec zamawiającego na podstawie umowy gospodarczej (Wyka 2015, 662). Uważa się bowiem, że w tych przypadkach dochodzi do osobistego świadczenia pracy w celach zarobkowych, w warunkach określonego podporządkowania co do miejsca jej wykonywania (Wyka 2015, 663), choć w przypadku samozatrudnienia bardziej właściwym określeniem byłoby, moim zdaniem, pojęcie zależności organizacyjnej w zakresie materialnego środowiska pracy. Osobą prowadzącą działalność na własny rachunek w świetle tego przepisu powinna być osoba, która nie zatrudnia do świadczenia usług innych pracowników czy zleceniobiorców. W przeciwnym razie, sama będąc pracodawcą, odpowiada za stan bhp w stosunku do swoich pracowników i w tym zakresie zobowiązana jest wprost do zawarcia umowy o koordynacji kwestii bhp zgodnie z art. 208 k.p. Chodzi zatem o tzw. samozatrudnionego zależnego, który osobiście wykonuje usługi na rzecz pracodawcy lub innego podmiotu (Mędrala 2021, 62–63; Duraj 2018, 42).

Zarówno więc na pracodawcy, jak i na przedsiębiorcy niebędącym pracodawcą ciąży obowiązek z zakresu bhp wskazane w art. 207 § 2 k.p. w stosunku do samozatrudnionych świadczących usługi na ich terenie. Oznacza to, że zarówno pracodawca, jak i przedsiębiorca niebędący pracodawcą, na rzecz których samozatrudniony świadczy usługi na terenie zakładu pracy lub w innym wyznaczonym przez nich miejscu, zobowiązani są do ochrony zdrowia i życia samozatrudnionych przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności są zobowiązani do:

- 1) organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniania przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawania poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontroli wykonywania tych poleceń;

3) reagowania na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywania środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;

4) zapewnienia rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;

5) uwzględniania ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;

6) zapewniania wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;

7) zapewniania wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

W przypadku pracodawcy wskazane wyżej obowiązki stosuje się wprost. Oznacza to w praktyce zrównanie sytuacji pracodawcy w zakresie obowiązków ze sfery bhp w stosunku do osób świadczących na jego terenie usługi z pracownikami (Wyka 2000, 173). Ponadto, w przypadku pracodawcy obowiązki z zakresu bhp w stosunku do osób prowadzących działalność gospodarczą ograniczone zostały do sytuacji, gdy usługi w ramach prowadzonej jednoosobowo działalności świadczone są na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. W literaturze wskazuje się, że:

określenie „miejsce wyznaczone przez pracodawcę” (do wykonywania pracy przez przedsiębiorcę prowadzącego na własny rachunek działalność gospodarczą) oznacza miejsce wskazywane przez zlecającego wykonanie usług pracodawcę, położone poza jego zakładem pracy (Kowalski 2009, 9–12).

Można zresztą spotkać poglądy krytyczne co do takiego brzmienia przepisu, gdyż wyznaczanie miejsca pracy wiąże się z kierownictwem pracodawcy, które jest charakterystyczne dla zatrudnienia pracowniczego, a przez to takie sformułowanie przepisu może sprzyjać stosowaniu fikcyjnego samozatrudnienia. Dlatego też należy się zgodzić ze stanowiskiem, że w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek miejsce świadczenia usług powinno być „uzgadniane”, a nie „wyznaczane” jednostronnie (Sobczyk 2018, 230; Raczkowski 2019, 68–69). W obecnym stanie prawnym obowiązki w zakresie bhp nie ciążyą na pracodawcy, jeśli przedsiębiorca świadczy usługi we własnej siedzibie lub w innym miejscu, niewyznaczonym przez podmiot zatrudniającego. W tym kontekście za zasadny należy uznać postulat T. Wyki rozciągnięcia obowiązków bhp pracodawcy w stosunku do osób samozatrudnionych także na sytuacje, gdy występuje „mocna” zależność co do środków pracy od zlecającego, pomimo luźnych związków w zakresie zależności co do miejsca świadczenia usług (Wyka 2000, 26–27). *De lege ferenda* wyrażam pogląd, że obowiązki z zakresu bhp

powinny być skorelowane z zależnością w zakresie materialnego środowiska pracy lub przestrzeni świadczenia pracy, za którą odpowiedzialny jest dany podmiot.

Natomiast w przypadku przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą stosowanie przepisów o obowiązkach z zakresu bhp w stosunku do samozatrudnionych następuje „odpowiednio” (art. 304 § 3 pkt 2 k.p.), co w praktyce oznacza stosowanie pełne przepisów, stosowanie ich z modyfikacjami uwzględniającymi specyfikę samozatrudnienia (np. art. 207 § 2 pkt 5 k.p.) lub niestosowanie ich w ogóle (np. art. 207 § 2 pkt 7 k.p.). O ile można zaakceptować ograniczenie tych obowiązków w przypadku pracodawców domowych (Raczkowski 2019, 68), o tyle z pewnością krytycznie należy ocenić brak nałożenia analogicznych obowiązków na podmioty niebędące przedsiębiorcami, ale np. podmiotami publicznymi niezatrudniającymi pracowników, organizacjami non profit, stowarzyszeniami, fundacjami lub osobami prowadzącymi działalność rolniczą czy inną działalność zawodową (por. Raczkowski 2019, 68). W doktrynie zwrócono też uwagę, że obowiązki przedsiębiorców niebędących pracodawcami nie zostały zawężone do zakładu pracy lub miejsca pracy wyznaczonego przez takiego przedsiębiorcę, co przemawia za ich szerszym charakterem (Prusinowski 2020a, komentarz do art. 304 k.p., teza 6). Rozwiązanie takie, choć co do zasady trafne, pozostaje niespójne systemowo. Trudno bowiem wytłumaczyć, dlaczego obowiązki przedsiębiorców niebędących pracodawcami w stosunku do samozatrudnionych miałyby być szersze w kontekście zakresu przestrzennego i materialnego środowiska pracy (organizowanie oznacza przecież także dostarczanie narzędzi) niż analogiczne obowiązki pracodawców w stosunku do samozatrudnionych.

W zakresie obowiązków bhp nie ma znaczenia długotrwałość wykonywania usług przez osobę działającą na własny rachunek, co należy, moim zdaniem, ocenić pozytywnie, gdyż nawet krótkotrwałe wykonywanie jakiegokolwiek pracy/usługi zarobkowej nie powinno wyłączać podstawowego prawa człowieka pracującego do bhp⁷. Pracodawca lub przedsiębiorca za niedopełnienie w tym zakresie obowiązków w stosunku do samozatrudnionych ponosi odpowiedzialność wykroczeniową (zob. art. 283 § 1 k.p.; Wyka 2000). Obowiązki te należy postrzegać jako obowiązki publicznoprawne, mające na celu realizację polityki społecznej, a dokładniej – polityki zdrowotnej państwa (por. Mędrala 2021b, 304–306).

Jednocześnie jednak ani na pracodawcę, ani na przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą w stosunku do samozatrudnionych nie rozciągnięto art. 207 § 2¹ k.p., zgodnie z którym koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników. Tym samym prawo do bhp osób prowadzących działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę nie jest równoznaczne z prawem do świadczeń

⁷ Odmienny postulat zgłasza T. Wyka (2000, 178), która uważa, że wprowadzenie kryterium stałości lub powtarzalności zatrudnienia pracowniczego pozwoliłoby rozsądnie ograniczyć stosowanie przepisów bhp w razie krótkotrwałego zatrudnienia.

z tego tytułu finansowanych przez podmiot zatrudniający. Przykładowo, samozatrudnieni nie mają prawa do płatnych na koszt podmiotu zatrudniającego badań medycyny pracy, podmiot zatrudniający może jednak od nich wymagać wykonania tego rodzaju badań we własnym zakresie przed dopuszczeniem do pracy (Mędrała 2015, 149). Rozwiązanie takie daje się uzasadnić większą niezależnością osoby samozatrudnionej niż pracownika w stosunku do podmiotu zatrudniającego oraz przyjęciem większego ryzyka w związku z prowadzoną na własny rachunek działalnością. Pomijam przy tym kwestie występującego na rynku zjawiska fikcyjnego samozatrudnienia.

W doktrynie można spotkać pogląd, że szerokie ujęcie obowiązków pracodawcy, a więc także w stosunku do osób wykonujących pracę na innej podstawie, w tym samozatrudnionych, uzasadnia stosowanie monitoringu wizyjnego ze względu na przesłankę zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy (tak Rumiń 2020, 17; odmiennie Kuba 2020, komentarz do art. 22² k.p., teza 4.3). Przy obecnym ujęciu kodeksowym, uważam, że *de lege lata* bezpieczeństwo to należy oceniać odrębnie w stosunku do kodeksowego monitoringu pracowniczego⁸ oraz pozakodeksowego monitoringu niepracowniczego, który może być instalowany również ze względu na ochronę osób samozatrudnionych⁹. Niemniej jednak nie ulega wątpliwości, że reżimy te są ze sobą ściśle skorelowane, albowiem bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników wykonujących pracę w tym samym miejscu pracy co świadczący usługi samozatrudnieni może wpływać na bhp samozatrudnionych i odwrotnie. Dlatego też uważam, że *de lege ferenda* przesłanka bezpieczeństwa z art. 22² k.p. powinna dotyczyć także innych osób wykonujących pracę zarobkową na terenie zakładu pracy.

3. OBOWIĄZKI SAMOZATRUDNIONYCH Z ZAKRESU BHP

Z obowiązkami podmiotów zatrudniających w stosunku do samozatrudnionych korespondują też obowiązki samozatrudnionych w zakresie bhp. Na podstawie art. 304¹ k.p. w zw. z art. 211 k.p. pracownicze obowiązki z zakresu bhp, o których mowa w art. 211 k.p., w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciąży również na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę bądź inny podmiot organizujący pracę. Stosowanie art. 211 k.p. odbywa się wprost, co oznacza *de facto* w tym zakresie

⁸ Podstawę do jego stosowania daje art. 22² k.p. w zw. z art. 6 ust. 1 lit. f Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4 maja 2016 r., 1–88), dalej: RODO, lub art. 6 ust. 1 lit. c RODO.

⁹ Podstawę do jego stosowania daje art. 6 ust. 1 lit. f RODO.

zrównanie sytuacji prawnej pracownika i osoby świadczącej pracę na innej podstawie prawnej (Prusinowski 2020b, komentarz do art. 304¹ k.p., teza 1). Wskazuje się, że art. 304¹ k.p. może być rozumiany tylko jako nałożenie na pracodawcę lub podmiot organizujący pracę obowiązku skonkretyzowania w odniesieniu do samozatrudnionych obowiązków ciążących na pracownikach na podstawie art. 211 k.p. (Skoczyński 2008, komentarz do art. 304¹ k.p., teza 1). Powyższe powinno, moim zdaniem, wymagać uwzględnienia rodzaju, specyfiki danej usługi oraz czasu jej wykonywania. Zastosowanie odpowiednich środków rzutuje także na odpowiedzialność cywilną i karnoadministracyjną pracodawcy lub podmiotu organizującego pracę (Prusinowski 2020b, komentarz do art. 304¹ k.p., teza 2). W literaturze wskazuje się, że w razie wystąpienia wypadku, ocena decyzji pracodawcy co do wyboru odpowiednich obowiązków będzie należała do organów nadzorujących stan bhp (Świątkowski 2018, komentarz do art. 304 k.p., teza 2). Odpowiedzialność pracodawcy wykazuje mieszany charakter – opiera się częściowo na zasadzie dołożenia należytej staranności przy doborze przez niego odpowiednich środków, a częściowo na zasadzie ryzyka (Świątkowski 2018, komentarz do art. 304 k.p., teza 2).

W tym kontekście zwraca uwagę kolejna niespójność systemowa omawianych przepisów, albowiem w art. 211 k.p. ustawodawca ujął obowiązki osób wykonujących pracę czy też świadczących usługi (w przypadku samozatrudnionych) u wszystkich podmiotów organizujących pracę. Dotyczy to zatem również relacji z publicznymi podmiotami niebędącymi pracodawcami ani przedsiębiorcami, których ustawodawca pomija w art. 304 § 3 k.p.

Samozatrudniony wykonujący usługi na rzecz pracodawcy lub innego podmiotu organizującego pracę jest więc zobowiązany do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności jest obowiązany:

1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym;

2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;

3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;

4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;

5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;

6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec

współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie;

7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jak już jednak zostało wspomniane, w przypadku gdy spełnienie któregoś z wyżej wymienionych obowiązków rodzi konieczność pokrycia kosztów z tym związanych, osoba wykonująca działalność gospodarczą może być zobowiązana do pokrycia ich we własnym zakresie. Dotyczy to w szczególności badań lekarskich czy środków ochrony indywidualnej, jak i odzieży oraz obuwia roboczego. Zgodnie z art. 5 ust. 3 pkt 1 Ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy¹⁰ profilaktyczną opieką zdrowotną służby medycyny pracy obejmuje się, na ich wniosek, osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek i osoby z nimi współpracujące. W praktyce dużą rolę w zakresie wymogu określonych szkoleń, badań lekarskich czy odzieży roboczej będzie odgrywała umowa stron (Mędrala 2015, 150–151; Pismo Głównego Inspektoratu Pracy, GNP/426/4560–364/07/PE).

Do osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą stosuje się odpowiednio art. 208 § 1 k.p. (art. 304³ k.p.). Oznacza to, że w sytuacji gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę oraz osoby samozatrudnione, samozatrudnieni i pracodawcy mają obowiązek współpracować ze sobą; wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich osób wykonujących pracę i świadczących usługi w tym samym miejscu; ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników oraz informować siebie nawzajem o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

4. OCHRONA ZDROWIA PSYCHICZNEGO ORAZ PRAWO DO ODPOCZYNKU JAKO ELEMENT PRAWA DO BHP OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH

Jak zostało wskazane na wstępie, w zakres szeroko rozumianego prawa do bhp wchodzi także prawo do środowiska wolnego od działań mobbingowych, przemocy, dyskryminacji czy też prawo do odpoczynku. Gwarancje w tym zakresie dla samozatrudnionych w polskim modelu prawnym (z wyjątkiem odrębnych regulacji dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu) są dość ograniczone.

W doktrynie trafnie zwraca się uwagę, że użyte w art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej¹¹ pojęcie „środowisko pracy” należy interpretować

¹⁰ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 437.

¹¹ Dz. Urz. UE C 326/47 z 26 października 2012 r.

„nie tylko jako środowisko techniczne, miejsce wykonywania pracy, ale także szerzej – jako środowisko psychospołeczne, na które składają się relacje między pracownikami oraz relacje z przełożonymi i pracodawcą” (Wyka 2020b, 867). W prawie unijnym prezentowane jest szerokie ujęcie zdrowia pracowniczego, obejmujące również zagrożenia psychospołeczne i stres w miejscu pracy (Wyka 2020b, 868). Powyższe otwiera pole do analizy obowiązujących w tym zakresie instrumentów ochronnych w przypadku samozatrudnionych.

Jak wskazuje Z. Góral (2017, 1128), naruszenie przez pracodawcę obowiązków dotyczących ochrony zdrowia pracownika koliduje nie tylko z zasadą określoną w art. 15 k.p., ale też z zasadą określoną w art. 11¹ k.p., czego przykładem może być zjawisko mobbingu. Potwierdza to tezę, że prawo do bhp w szerokim ujęciu obejmuje także zapewnienie środowiska wolnego od przemocy, mobbingu i innych działań niedozwolonych w miejscu pracy. W kontekście zjawiska mobbingu z udziałem samozatrudnionych należy odróżnić sytuacje samozatrudnionych jako sprawców oraz ofiar mobbingu¹². Analiza obowiązujących regulacji pozwala na generalny wniosek, że ochrona pracowników w tym kontekście jest znacznie szersza.

Na podstawie art. 94³ § 1 k.p. na pracodawcach ciąży ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi¹³ (wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNAPiUS 2008, nr 9–10, poz. 126). Podobny obowiązek został na pracodawcę narzucony w przypadku dyskryminacji (art. 94 pkt 2b k.p.)¹⁴. W mojej ocenie pracodawczy obowiązek przeciwdziałania dotyczy zachowań mobbingowych i dyskryminacyjnych, pochodzących zarówno od pracowników, jak i od szeroko rozumianych niepracowników, w tym samozatrudnionych. Przepisy te nakładają na pracodawców obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków pracy, bez przemocy, zagrożeń psychospołecznych i innych zachowań niedozwolonych w miejscu pracy, pochodzących od jakichkolwiek osób tam przebywających. Można mówić w tym przypadku o obowiązku społecznościowym w ramach danej wspólnoty zakładowej, mającym na celu przeciwdziałanie patologiom organizacyjnym w miejscu pracy (Gamian-Wilk 2018, 15). Wskazuje się, że jest to obowiązek sprawowany w imieniu państwa, będący przejawem

¹² Ze względu na fakt, że temat ten wymaga odrębnego opracowania, dalej ograniczam się jedynie do zasygnalizowania niektórych kwestii jako elementu prawa do bhp samozatrudnionych.

¹³ Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

¹⁴ Zgodnie z nim pracodawca jest obowiązany w szczególności przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, zwłaszcza ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

działalności administracyjnej (Sobczyk 2015, 174; por. Gąsiorek 2018, 18). Ujemne skutki mobbingu oraz dyskryminacji prowadzące do zaburzeń zdrowotnych generują dodatkowe koszty państwa (Szewczyk 2016, 110), stąd też mechanizmy mające na celu zwalczanie tego typu zjawisk w miejscu pracy można traktować jako instrumenty polityki społecznej państwa. Innym zagadnieniem są znacznie bardziej ograniczone możliwości przeciwdziałania zjawisku mobbingu przez podmiot zatrudniający, jeżeli sprawcami są samozatrudnieni, a nie osoby podporządkowane pracowniczo.

Nieakceptowalne zachowania w miejscu pracy mogą mieć miejsce także w stosunku do samozatrudnionych. Ich sprawcą może być sam pracodawca oraz inni pracownicy czy współpracownicy. Tolerowanie takich zachowań przez samozatrudnionego może być powodowane w praktyce presją ekonomiczną lub innymi stosunkami zależności, np. zawodowej. W tym zakresie ustawodawca nie nakłada na podmioty zatrudniające dodatkowych obowiązków w zakresie przeciwdziałania. Dochodzenie roszczeń z tego tytułu przez samozatrudnionych jest możliwe na podstawie ogólnych przepisów dotyczących naruszenia dóbr osobistych (art. 23–24 Kodeksu cywilnego).

W aktualnym stanie prawnym mamy natomiast odrębne regulacje w zakresie dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji, molestowania oraz nierównego traktowania przez samozatrudnionych. Regulacje z tego zakresu są jednak węższe przedmiotowo niż w przypadku zatrudnienia pracowniczego. Katalog przesłanek dyskryminacyjnych (w przeciwieństwie do regulacji dotyczących pracowników) ma charakter zamknięty (art. 3 Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹⁵). W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy art. 13 ust. 2 Kodeksu cywilnego¹⁶.

Na koniec należy dodać, że elementem ochrony zdrowia w miejscu pracy są także normy z zakresu czasu pracy, w szczególności odpoczynku (Wyka 2020b, 868–869). Prawo do wypoczynku jest bowiem traktowane jako prawo człowieka, a wynagrodzenie urlopowe może być traktowane jako świadczenie społeczne ze stosunku pracy (Mędrala 2020, 436–439). Przepisy w tym zakresie nie gwarantują jednak w obecnym stanie prawnym prawa do wypoczynku dla samozatrudnionych. Co więcej, nawet na gruncie wykładni przepisów konstytucyjnych (art. 66 ust. 2 ustawy zasadniczej) sporne pozostaje w doktrynie, czy ustawodawcy chodziło o pracownika w rozumieniu Kodeksu pracy czy o pracownika w rozumieniu konstytucyjnym (Mędrala 2020, 434–435). Powyższe otwiera pytanie

¹⁵ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2156.

¹⁶ Kodeks cywilny z dnia 23 kwietnia 1964 r. (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1360). Wątek ten wymagałby szerszego rozwinięcia. Był on poruszany w wystąpieniu M. Barańskiego oraz B. Mądrzyckiego „Praca na własny rachunek a ochrona przed mobbingiem i dyskryminacją” podczas IV Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” pt. „W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce”, 8–9 grudnia 2021 r.

o alternatywne metody przyznawania świadczeń z tego tytułu dla samozatrudnionych¹⁷, takie jak dodatkowe ubezpieczenia czy fundusze powstałe ze składek samozatrudnionych. Wątek ten jednak tylko sygnalizuję.

5. PROPOZYCJA MODELU REGULACJI Z ZAKRESU BHP DLA SAMOZATRUDNIONYCH – UWAGI *DE LEGE FERENDA*

Nie ulega wątpliwości, że kwestie z zakresu bhp mają wymiar publicznoprawny i są nieodłącznie związane z państwową polityką zdrowotną. Zdrowie człowieka podlega ochronie niezależnie od podstawy świadczenia pracy zależnej. Ze względu na publicznoprawny wymiar obowiązków z tego zakresu nakładanych przez ustawodawcę na obie strony stosunku zatrudnienia czy umowy o świadczenie usług ich naruszenie podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy¹⁸ i wiąże się z odpowiedzialnością wykroczeniową podmiotu organizującego pracę (art. 283 § 1 k.p.). W przypadku naruszenia przestrzegania obowiązków bhp samozatrudniony nie może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej czy dyscyplinarnej, albowiem są one charakterystyczne dla odpowiedzialności pracowniczej (Wyka 2000, 171). Naruszenie obowiązków z tego zakresu wiąże się jednak z odpowiedzialnością cywilnoprawną. W relacji: osoba odpowiedzialna za stan bhp – samozatrudniony należy mówić o reżimie odpowiedzialności deliktowej, albowiem w każdym takim przypadku będziemy mieli do czynienia z naruszeniem dóbr osobistych.

Analiza aktualnie obowiązujących regulacji z zakresu bhp w stosunku do samozatrudnionych pozwala na ogólny wniosek, że co do zasady za pozytywne należy uznać dostrzeżenie przez ustawodawcę potrzeby ochrony w tym zakresie tej kategorii osób pracujących zależnych ekonomicznie. Nie są to jednak regulacje spójne. Brakuje przemyślanych rozwiązań modelowych. Na wstępie *de lege ferenda* zdefiniowania wymaga już samo pojęcie samozatrudnienia.

Przechodząc do proponowanych rozwiązań modelowych w sferze bhp dla samozatrudnionych, dostrzegając mankamenty obowiązujących regulacji, za zasadne uważam przyjęcie, że obowiązki z zakresu bhp powinny ciążyć każdorazowo na podmiocie, w którego przestrzeni materialnoprawnej (zarówno co do miejsca, organizacji, jak i narzędzi pracy) praca lub usługi są wykonywane. Powyższe

¹⁷ Zagadnienie to było poruszane w referacie M. Ryłskiego, pt. „Praca na własny rachunek a ochrona w zakresie prawa do wypoczynku”, wygłoszonym podczas IV Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia”.

¹⁸ Zgodnie z art. 10 ust. 2 pkt 1 Ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1251) inspekcja pracy sprawuje nadzór i kontrolę zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona.

może przybierać postać kontroli, nadzorowania tej przestrzeni lub koordynacji kwestii bhp w przypadkach pracy wspólnie z innymi podmiotami. Taka konstrukcja wydaje się efektywna z przyczyn naturalnych, czego najbardziej charakterystycznym przykładem może być przerzucenie wielu obowiązków z zakresu bhp na pracodawcę użytkownika w przypadku zatrudnienia tymczasowego.

W dalszej kolejności uważam za uzasadnione różnicowanie ochrony w zatrudnieniu pracowniczym i samozatrudnieniu w zakresie finansowania świadczeń indywidualnych na poziomie bhp. Jako kryterium różnicowania należy przyjąć podporządkowanie oraz zależność ekonomiczną. Jednym z możliwych rozwiązań jest rozwinięcie systemu ubezpieczeniowego na finansowanie niektórych świadczeń dla samozatrudnionych (koszty urlopów czy badań lekarskich).

Odnosząc się do niektórych wadliwych konstrukcji obecnych regulacji, uważam, że nie ma podstaw do różnicowania obowiązków ze sfery bhp podmiotów zatrudniających na publiczne i prywatne czy też przedsiębiorców i inne podmioty, na rzecz których usługi są świadczone. Nie ma też podstaw do ograniczania tych obowiązków jedynie do miejsca pracy wyznaczonego przez pracodawcę czy podmiot, na rzecz którego usługi są świadczone. Materialne środowisko pracy przemawiające za zależnością samozatrudnionego powinno być szeroko rozumiane (miejsce, organizacja, przestrzeń, narzędzia, materiały itp.), także z perspektywy praw i obowiązków ze sfery bhp.

W dalszej kolejności *de lege ferenda* do rozważenia pozostają szersze regulacje z zakresu bhp w stosunku do samozatrudnionych, których elementem jest również prawo do środowiska wolnego od mobbingu i innych niedozwolonych zachowań w miejscu pracy oraz gwarantowane prawo do odpoczynku.

Powyższe rozważania skłaniają też do odpowiedzi na pytanie o ogólny charakter modelu samozatrudnienia w Polsce, a mianowicie, czy właściwszym rozwiązaniem jest ekspansja (Stelina 2020, komentarz do art. 304 k.p., teza 1) uprawnień pracowniczych na zatrudnienie niepracownicze czy też ograniczanie fikcyjnego samozatrudnienia. Wydaje się, że obecnie ustawodawca podąża raczej tą pierwszą drogą (Mędrala 2020, 71). Dlatego też opowiadam się za rozszerzeniem wskazanych regulacji w odpowiednim zakresie także na inne formy świadczenia pracy czy usług w warunkach zależności od drugiego podmiotu, najlepiej poprzez spójne ujęcie systemowe sfery bhp dla wszelkich form świadczenia pracy w rozumieniu konstytucyjnym. Prawo do bhp przysługuje bowiem każdemu człowiekowi pracującemu, uzasadnione natomiast są różnice w zakresie samego finansowania świadczeń indywidualnych w zależności od formy zatrudnienia.

BIBLIOGRAFIA

- Duraj, Tomasz. 2018. „Funkcja ochronna prawa pracy a praca na własny rachunek”. W *Ochronna funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy*. 37–56. Red. Anna Napiórkowska, Beata Rutkowska, Mikołaj Rylski. Toruń: Wydawnictwo „Dom Organizatora”.

- Gamian-Wilk, Małgorzata. 2018. *Mobbing w miejscu pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gąsiorek, Marta. 2018. „Pojęcie pracownika w nauce społecznej Kościola”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 3: 13–20.
- Goździewicz, Grzegorz. Tadeusz Zieliński. 2017. „Komentarz do art. 15 k.p., teza 3”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer, LEX/el.
- Góral, Zbigniew. 2017. „20.7. Zasada zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”. W *System Prawa Pracy*. Tom 1: *Część ogólna*. 1122–1128. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Jankowiak, Jarosław. 2008. „Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w konstytucji. Glosa do wyroku TK z dnia 24 października 2000 r., K 12/2000”. *Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa* 4: 163–170.
- Kowalski, Sebastian. 2009. „Obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy przedsiębiorcom. Cz. 1”. *Służba Pracownicza* 12: 9–12.
- Kuba, Magdalena. 2020. „Komentarz do art. 22² k.p., teza 4.3”. W *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1–11*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer, LEX/el.
- Mędrala, Małgorzata. 2015. „Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym”. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G. Ius* 2: 143–157.
- Mędrala, Małgorzata. 2020. *Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Mędrala, Małgorzata. 2021a. „Competitiveness of the Labour Market and the Welfare Burden on Employing Entities – Selected Reflections from the Polish Perspective”. *Societas et Iurisprudentia* 4: 52–78.
- Mędrala, Małgorzata. 2021b. „2.5.12. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników”. W *System prawa pracy*. T. 3: *Indywidualne prawo pracy: część szczegółowa*. 304–363. Red. Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Musiąła, Anna. 2017. „Kim jest «pracownik» w ujęciu przepisów Konstytucji?”. *Monitor Prawa Pracy* 4: 173–177.
- Musiąła, Anna. 2018. „Reperkusje pojęcia «worker» w polskim prawie pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 5: 7–11.
- Prusinowski, Piotr. 2020a. „Komentarz do art. 304 k.p., teza 6”. W *Kodeks pracy. Komentarz. Tom 2: Art. 114–304(5)*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer, LEX/el.
- Prusinowski, Piotr. 2020b. „Komentarz do art. 304¹ k.p., tezy 1–2”. W *Kodeks pracy. Komentarz. Tom 2: Art. 114–304(5)*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer, LEX/el.
- Raczkowski, Michał. 2019. „Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1: 66–70.
- Rumian, Jakub. 2020. „Warunki wprowadzenia monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy w świetle nowelizacji Kodeksu pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 8: 15–21.
- Skoczyński, Jacek. 2008. „Komentarz do art. 304¹ k.p., teza 1”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Zbigniew Salwa. Warszawa: LEX/el.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2015. „Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji”. *Monitor Prawa Pracy* 4: 174–180.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2018. *Podmiotowość pracy i towarowość usług. Analiza prawna*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Stelina, Jakub. 2020. „Komentarz do art. 304 k.p., teza 1”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Arkadiusz Sobczyk. Warszawa: Legalis/el.

- Szewczyk, Helena. 2016. „Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w świetle art. 94³ § 1 k.p.”. W *Wybrane obowiązki pracodawcy wobec pracowników i związków zawodowych*. 109–125. Red. Helena Szewczyk. Warszawa: Instytut Wydawniczy EURO PRAWO.
- Świątkowski, Andrzej M. 2018. „Komentarz do art. 304 k.p., teza 2”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Andrzej M. Świątkowski. Warszawa: Legalis/el.
- Wyka, Teresa. 2000. „Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego”. W *Szczególne formy zatrudnienia*. 161–179. Red. Zdzisław Kubot. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Wyka, Teresa. 2015. „16.3. Stosowanie przepisów bhp poza stosunkiem pracy w razie świadczenia pracy w celach zarobkowych”. W *System Prawa Pracy*. Tom 7: *Zatrudnienie niepracownicze*. 661–674. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2020a. „15.2. Ogólne (powszechnie) standardy bezpieczeństwa i higieny pracy”. W *System Prawa Pracy*. Tom 10: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*. 550–569. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2020b. „23.2.2. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 153)”. W *System Prawa Pracy*. Tom 10: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*. 866–873. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483).
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 326/47 z 26 października 2012 r.).
- Kodeks cywilny z dnia 23 kwietnia 1964 r. (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1360).
- Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510).
- Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 437).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1251).
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2156).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4 maja 2016 r., 1–88).

Orzecznictwo

- Wyrok SN z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNAPiUS 2008, nr 9–10, poz. 126.
- Wyrok WSA w Olsztynie z 4 czerwca 2008 r., II SA/Ol 239/08, LEX nr 508246.

Stanowiska urzędowe

- Pismo Głównego Inspektoratu Pracy, GNP/426/4560–364/07/PE. *Rzeczpospolita*. DF 2007/7/174, <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/pisma-urzedowe/gnp-426-4560-364-07-pe-standowisko-departamentu-prawnego-184563087> (dostęp: 15.09.2022).