

Żaneta Grygiel-Kaleta  <https://orcid.org/0000-0001-6437-9345>

Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach

ZAKRES PODMIOTOWY OBOWIĄZKÓW Z ZAKRESU BHP W ŚWIETLE PRZEPISÓW PRAWNOPRACOWNICZYCH I KARNOPRAWNYCH

Abstract

The subjective scope of work safety obligations in the light of legal and penal law provisions

The issue, which has been analyzed, concerns the issue of criminal liability for violating the health and life of persons performing work as a result of failing to fulfill their work safety obligations. The problem that has been raised concerns the subjective scope of persons responsible for this protection. The considerations were reduced to the comparison of the hypothesis of the norm developed on the basis of labor law and criminal law. The author clearly states that the good protected on the basis of the provisions of the Criminal Code has been treated too narrowly. To make it clear that health and human life, as a protected good, should not be subjected to a valuation assessment based on the basis of employment. The considerations lead to the conclusion that the current approach and the use of a worker's notion of criminal law can not be interpreted narrowly, within the meaning of Art. 2 k.p.

Słowa kluczowe: pracodawca, odpowiedzialność karna, bezpieczeństwo i higiena pracy, prawo pracy, prawo karne

Keywords: employer, criminal responsibility, work safety regulations, labor law, criminal law

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Obowiązek w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy został sformułowany w art. 207 ustawy z dn. 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2019 poz. 1040 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”). Dokonując wykładni przepisu o zakresie podmiotowym powyższego obowiązku, należy mieć również na uwadze treść przepisu art. 304 § 3 k.p. Konstatając, sformułowana na gruncie przepisów prawa pracy powinność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa zarówno na pracodawcy, jak i na każdym przedsiębiorcy niebędącym pracodawcą, jeśli organizuje on pracę wykonywaną przez osoby fizyczne bądź na podstawie stosunku zatrudnienia, bądź w ramach prowadzenia własnej działalności, tj. na podstawie samozatrudnienia.

Niedopełnienie obowiązków z zakresu BHP przez podmiot zatrudniający stanowi wykroczenie usankcjonowane w przepisie art. 283 k.p. Konsekwencje prawne naruszenia przepisów BHP uregulowane w Kodeksie pracy nie są jedyną sankcją przewidzianą na gruncie przepisów prawnych. Ustawodawca, formułując dyspozycję przepisu art. 220 ustawy z dn. 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny Dz.U. 2018, poz. 1600 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.k.”), dokonuje penalizacji czynu sprowadzającego się do narażania pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu wskutek niedopełnienia obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy zatem rozważyć, czy sankcjonując zachowanie przejawiające się w działaniu bądź zaniechaniu prowadzącym do naruszenia przepisów z zakresu BHP, podmiot zatrudniający, na którym spoczywa powyższy obowiązek, należy utożsamiać z desygnatami pojęcia pracodawcy w ujęciu prawnopracowniczym, tj. w związku z definicją sformułowaną w art. 3 k.p.

W pierwszej kolejności należy poddać pod rozagę zagadnienie sprowadzające się do pytania: wobec kogo obowiązek ten jest ustanowiony. Kluczowe wydaje się ustalenie, czy grupą osób, wobec których ustawodawca zagwarantował przestrzeganie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, są tylko pracownicy w rozumieniu art. 2 k.p., tzn. osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, wyboru, mianowania, powołania lub spółdzielczej umowy o pracę. Czy zatem ustawodawca, formułując dyspozycję art. 220 k.k., miał na myśli pojęcie pracownika, które mamy utożsamiać z ujęciem prawnopracowniczym? A może należy sformułować definicję pracownika *sensu largo*, wykraczającą poza to ujęcie, utożsamiając podmioty zobowiązane na gruncie prawa karnego do przestrzegania zasad BHP z podmiotami zobowiązanymi na gruncie prawa pracy?

Niektórzy przedstawiciele prawa karnego są wyraźnymi zwolennikami wąskiego ujęcia pojęcia pracownika, utożsamiając je z definicją zawartą w przepisie art. 2 k.p. (Grzeško-wiak, Wiak 2012; Kowalski 2012). Powyższe stanowisko jest również reprezentowane na gruncie judykatury. Wspomnieć należy chociażby uchwałę Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2005 r. (I KZP 34/05, OSP 2006, nr 7–8, poz. 93). Argumentując takie stanowisko, podnosi się, że w granicach systemu prawa nie należy – bez wyraźnych ku temu powodów – różnicować zakresu znaczeniowego tych samych pojęć (art. 220 k.p.; por. komentarz Zygrydy Siwika do tego art. w LexPolonica). Takie stanowisko dominuje wśród przedstawicieli doktryny prawa karnego, którzy skłonni są co najwyżej rozszerzyć zakres znaczeniowy pojęcia o osoby wykonujące pracę, którą w myśl przepisu art. 22 § 1 k.p. należałoby zakwalifikować jako prawnopracowniczy stosunek zatrudnienia, a jednak z pewnych względów, jak np. brak zdolności pracowniczej, nie została zawarta umowa o pracę pomiędzy obiema stronami tego stosunku (Daniluk 2011; postanowienie SN z 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005, z. 7–8, poz. 69). W takim ujęciu desygnaty nazwy „pracownik” należałoby rozszerzyć o wszystkie sytuacje osób będących *de facto* pracownikami, ale formalnie zatrudnionych w ramach innych stosunków zatrudnienia, tj. osoby zobowiązane do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, które pracodawca zobowiązał się zatrudnić za wynagrodzeniem. Przedstawiciele koncepcji rozszerzającej

znaczenie pojęcia „pracownik” o sytuacje, o których wspomniałam powyżej, skłaniają się ku rozumieniu stosunku pracy wskazanego przez ustawodawcę w art. 22 §1¹ k.p.

W mojej opinii takie ujęcie pojęcia „pracownik” użytego przez ustawodawcę w przepisie art. 220 k.k. nie zasługuje na aprobatę. Przesłanką, która budzi mój bardzo zdecydowany sprzeciw wobec definiowania pojęcia pracownika w tak wąskim zakresie, jest rodzaj dobra prawnie chronionego, dla którego dział X k.p. oraz przepis art. 220 został sformułowany. Ochroną objęte jest bowiem zdrowie i życie ludzkie. Wykładnią *ad absurdum* jest prezentowanie stanowiska o ochronie tylko tych pracujących, których podstawa zatrudnienia daje możliwość do zakwalifikowania stosunku pracy jako prawnopracowniczy. Rodzaj stosunku zatrudnienia – prawnopracowniczy, cywilnoprawny, administracyjnoprawny czy inny – nie może mieć znaczenia, w sytuacji gdy na szali kładziemy ochronę zdrowia i życia ludzkiego.

Stanowisko moje, oprócz przedstawionego argumentu, posiada silne umocowanie w przepisach prawnych. *Meritum* zagadnienia, które determinuje wyznaczenie zakresu znaczeniowego pojęcia „pracownik” oraz desygnaty tejże nazwy, na gruncie przepisu art. 220 k.k. sprowadza się do zagadnienia zakresu podmiotowego osób, które są odpowiedzialne za bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Mam tu na myśli zakres przypadków, w których stosowanie przepisów działu X k.p. jest traktowane jako obowiązek względem podmiotu zatrudniającego. Bez wątpienia obowiązkiem tym jest obciążony pracodawca, a zatem podmiotem, który może domagać się zapewnienia mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jest pracownik – ten pogląd nie wzbudza żadnych kontrowersji. Na rozszerzenie zakresu znaczeniowego pojęcia „pracownik” użytego w przepisie art. 220 k.k. względem definicji sformułowanej na gruncie prawa pracy wpływa jednakże w głównej mierze przepis art. 304 k.p., który rozszerza obowiązek wynikający z działu X k.p. na przedsiębiorców zatrudniających osoby na innej podstawie niż stosunek pracy. Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy został sformułowany również względem osób prowadzących w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę działalność gospodarczą na własny rachunek.

Ustawodawca w art. 304 § 2 formułuje dyrektywę, w której zobowiązuje pracodawcę również do zapewnienia studentom oraz uczniom, którzy odbywają na terenie zakładu pracy zajęcia, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przepis ten został skonkretyzowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe z dn. 1 grudnia 1998 r. (Dz.U. 148, poz. 973), które zawiera definicję pracownika, stanowiąc, że pod pojęciem tym należy rozumieć każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, w tym praktykanta i stażystę. Nie zamierzam w tym miejscu wskazywać, że definicję pojęcia użytego przez ustawodawcę należy sformułować, opierając się na koncepcji przedstawianej przez poszczególnych ministrów, a jedynie wskazać, że o ile pojęcie pracownika na gruncie Kodeksu pracy nie budzi wątpliwości, o tyle zakres znaczeniowy tegoż pojęcia nawet na gruncie prawa pracy nie jest jednolity. W szczególności rozbieżności co do zakresu znaczeniowego analizowanego pojęcia można zauważyć przy analizie przepisów

działu X k.p. i wydanych na jego podstawie rozporządzeń. Przesłanki dla rozszerzenia desygnatów nazwy „pracownik” w kontekście działu X należy upatrywać w związku ze szczególnym celem, dla którego został on wprowadzony, oraz nadrzędnym dobrem, które ma chronić: zdrowiem i życiem ludzkim. O ile bowiem zasadne jest uznanie stosunku pracy jako szczególnego stosunku zatrudnienia pod względem instytucji ochrony wynagrodzenia, czasu pracy czy w sposób szczególny uregulowanych obowiązków pracodawcy i pracownika, o tyle zdrowie i życie ludzkie nie mogą być wartościowane rodzajem stosunku zatrudnienia. Wykładnia, która dawałaby szczególne przywileje pracownikom względem innych grup osób zatrudnionych, niezależnie od tego, czy podejmują oni pracę na podstawie stosunków cywilnoprawnych, administracyjnoprawnych, czy nawet penalnopravných, prowadziłaby *ad absurdum*. Brak jest podstaw dla rozróżnienia w tym zakresie sytuacji osób podejmujących pracę. Obowiązek zaś zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy rodzi jednocześnie odpowiedzialność karną w razie niezastosowania się po stronie podmiotu zatrudniającego do przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

Tym mocniej należy podkreślić, że uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 26 września 2012 r. (I ACa 553/12, OSP 2013, nr 7–8, poz. 78), które sprowadza się do stwierdzenia, że pociągnięcie do odpowiedzialności karnej na podstawie art. 220 k.k. przesądza jednocześnie o statusie pracownika osoby pokrzywdzonej, czyli o wykonywaniu przez nią pracy na podstawie art. 2 k.p., nie zasługuje na akceptację. Sąd Apelacyjny wskazał bowiem, że przypisując oskarżonemu przestępstwo z art. 220 k.k., wypowiada się jednocześnie wyraźnie co do charakteru stosunku łączącego sprawcę z pokrzywdzonym i wykazuje, że był to stosunek pracy w myśl Kodeksu pracy. Z całą stanowczością należy stwierdzić, że tak daleko posunięte wnioski, w myśl przytoczonej przez autora niniejszej rozprawy argumentacji przeczącej tej wykładni, sprowadza się *ad absurdum* i należy przyjąć, że doszło tym samym do poważnego nadużycia.

Prawo do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach przysługuje również osobom świadczącym pracę w ramach tzw. penalnopravných stosunków zatrudnienia, tj. osobom przebywającym w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych, które wykonują pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (art. 304 § 5 k.p. w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie zakresu stosowania przepisów Kodeksu pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych z dn. 17 listopada 1997 r., Dz.U. 1997, nr 154, poz. 1012). Uprawnienie to rodzi po stronie podmiotu zatrudniającego obowiązek zapewnienia tym osobom pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach, a niedostosowanie się do powyższego obowiązku rodzi, w moim przekonaniu, odpowiedzialność karną.

Mając na uwadze powyższą argumentację, uznaję za stosowne odwołać się jeszcze raz do stanowiska niektórych przedstawicieli doktryny (Daniluk 2011), wskazujących, że jedyną przesłanką, która mogłaby przemawiać za rozumieniem pojęcia pracownika użytego w przepisie art. 220 k.k. *sensu largo*, jest tylko i wyłącznie intencja

ustawodawcy przejawiająca się w dokonanej zmianie tytułu rozdziału XXVIII w kontekście tytułu jego poprzednika – tj. rozdziału XXVII ustawy z dn. 19 kwietnia 1969 r. – Kodeks karny (Dz.U. 1969, nr 13, poz. 94 ze zm.). Aktualnie rozdział ten jest zatytułowany: „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”. Kodeks z 1969 r. zawierał zaś rozdział zatytułowany: „Przestępstwa przeciwko prawom pracownika”. Niewątpliwie wykładnia przepisów zawartych w rozdziale XXVIII dokonywana z zastosowaniem *argumentu a rubrica* stanowi jeden z argumentów wspierających reprezentowany przeze mnie pogląd, aczkolwiek z pewnością nie jedyny, co wynika z moich powyższych rozważań.

Koncepcja przeze mnie przedstawiona może jednak budzić pewne wątpliwości natury gwarancyjnej, którą to funkcję przypisuje się prawu karnemu (przeciwnie: Góral 2012, s. 21–45). *Prima facie* moja koncepcja definiowania pojęcia „pracownik” prowadzi do rozszerzenia jego znaczenia poza ramy dopuszczalne, tj. poza ramy wyznaczone wykładnią językową, a tym samym do niedopuszczalnego poszerzenia zakresu penalizacji. W istocie jednakże tak nie jest. Definicja pojęcia „pracownik”, na którą powołują się przedstawiciele zarówno doktryny, jak i judykatury, została sformułowana na gruncie przepisów prawa pracy. Warto w tym miejscu przytoczyć stanowisko przedstawicieli teorii prawa i prawoznawstwa, którzy twierdzą, że podstawowym zasięgiem definicji legalnej zawartej w danej ustawie jest zakres tejże ustawy (Zieliński 2010, s. 212). Zatem odejście od definicji sformułowanej na gruncie odrębnej od prawa karnego gałęzi prawa nie może być traktowane *per se* jako niedopuszczalna wykładnia rozszerzająca. Tym bardziej iż w powszechnym rozumieniu pojęcie pracownika jest odnoszone nie tylko do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, ale też do innych stosunków zatrudnienia, w tym służbowych i cywilnoprawnych.

W art. 220 k.k. ustawodawca formułuje dyrektywę, że odpowiedzialność karną z tytułu niedopełnienia obowiązków z zakresu BHP ponosi każdy, kto jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy. Z argumentu *lege non distinguente* wnioskuję, że odpowiedzialność tę ponosi każdy, kto zatrudnia pracowników¹, niezależnie od tego, czy zatrudnia osoby na podstawie stosunków prawnopracowniczych, czy innych.

Kontynuując rozważania nad kwestią dotyczącą podmiotu przestępstwa sformułuję w tym miejscu konstatację, że według polskiego prawa karnego odpowiedzialność karną ponosi tylko osoba fizyczna, która w chwili popełnienia przestępstwa osiągnęła odpowiedni wiek określony w art. 10 § 1 k.k., tj. 17 lat. Warto zatem rozważyć, czy każda osoba fizyczna, która zatrudnia pracowników, będzie na pewno ponosiła odpowiedzialność z tytułu art. 220 k.k.

Rozpoczne od zdolności do bycia pracodawcą w świetle przepisów Kodeksu pracy. Artykuł 3 k.p. zawierający definicję pojęcia pracodawcy nie wskazuje na wiek wyznaczający

¹ Użyte w tym miejscu pojęcie pracownika należy definiować szerzej niż w art. 2 k.p., tj. uwzględniając również osoby zatrudnione na innych podstawach niż stosunek pracy (włączając stosunki cywilnoprawne, administracyjnoprawne, penalnoprawne, sportowoprawne itd.).

początek zdolności do bycia pracodawcą, czyli do zatrudniania pracowników. Brak uregulowań ustawowych odnośnie do czynników, które wpływają na uzyskanie zdolności do bycia pracodawcą, implikuje przyjęcie przez wielu przedstawicieli doktryny (Unterschütz 2013, s. 488–508; Wrątny 2013) stanowiska, jakoby zdolność do bycia pracodawcą posiadała każda osoba fizyczna. Warto jednakże zaznaczyć, że na gruncie Kodeksu pracy nie każda osoba fizyczna będąca pracodawcą ponosi odpowiedzialność z tytułu bezpieczeństwa i higieny pracy. Osoby nieposiadające zdolności do czynności prawnych wymagają odpowiedniej reprezentacji w stosunkach pracy (zob. art. 31 k.p.). Nie każda zatem osoba fizyczna, która jest pracodawcą w świetle przepisów Kodeksu pracy, ponosi odpowiedzialność karną z tytułu przepisu art. 220 k.k. Odpowiedzialność tę ponoszą bądź pracodawcy będący osobami pełnoletnimi, bądź osoby reprezentujące pracodawcę – osobę fizyczną niemającą zdolności do czynności prawnych.

Warto odnieść się również do zagadnienia osób prawych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, które są pracodawcami w myśl przepisu art. 3 k.p. Odpowiedzialność z tytułu BHP w imieniu tych osób ponoszą osoby dokonujące za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

W świetle przepisu art. 212 k.p. odpowiedzialność w zakresie BHP ponoszą również osoby, które kierują pracownikami, a zatem także mogą być pociągnięte do odpowiedzialności karnej (Radecki 2010, s. 1233). Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że odpowiedzialność za BHP osób pełniących kierownicze stanowiska nie jest uzależniona od przekazania tymże osobom obowiązków w tym zakresie w żadnej szczególnej formie. W szczególności obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy nie muszą stanowić treści umowy o pracę ani innej podstawy nawiązania stosunku pracy. Z samej istoty pełnionej funkcji kierowniczej wynika, że osoba kontrolująca i nadzorująca pracę innych pracowników jest zobowiązana do zapewnienia podległym jej pracownikom warunków odpowiadających wyznaczonym standardom z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także kontroli przestrzegania przez nich przepisów BHP (wyrok SN z 19 lutego 2013 r., IV KK 216/12, KZS 2013, nr 5, poz. 20).

Na koniec rozważań na temat podmiotu przestępstwa warto zwrócić uwagę na możliwość uznania pracownika za podmiot przestępstwa niedopełnienia obowiązków z zakresu BHP. Stanowisko, które uznaje pracowników za element hipotezy normy wynikającej z art. 220 k.k., jest dość rzadko podzielane przez przedstawicieli doktryny, jednakże nie należy, w mojej ocenie, pozostawiać tego głosu bez komentarza (Daniluk 2015), choć stanowisko to nie zasługuje na aprobatę. Przedstawiając argumentację na potwierdzenie mojej opinii, należy z większą uwagą dokonać analizy przepisów działu X k.p. Niewątpliwie obowiązkami w zakresie BHP zostały obciążone obydwie strony stosunku pracy, a mianowicie pracodawca i pracownik. Jednakże tylko pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownik jest zobowiązany do przestrzegania przepisów i zasad BHP, ale w myśl przepisów prawa karnego jedynie niedopełnienie obowiązków przez osobę, która ponosi odpowiedzialność za BHP, rodzi odpowiedzialność karną z tytułu art. 220 k.k. Obowiązek przestrzegania przepisów BHP jest jednym z wielu obowiązków pracowniczych,

których niedopełnienie rodzi możliwość zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych przez przepisy prawa pracy, tj. karę upomnienia, nagany czy karę pieniężną. Mamy tutaj do czynienia z odpowiedzialnością porządkową, nie zaś z odpowiedzialnością karną. Odmierna interpretacja jest niedopuszczalną na gruncie prawa karnego wykładnią rozszerzającą.

Podmiotem przestępstwa z art. 220 k.k. może być zatem każda osoba, która kieruje pracownikami w imieniu pracodawcy. Kwestia odpowiedzialności karnej jest immanentnie związana z odpowiedzialnością za kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, które wynikają z przepisów prawa pracy, a obejmują określone podmioty, niezależnie od tego, czy pozostają w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (Szeleszczuk 2015).

Konkludując: mając na względzie ogół przytoczonych powyżej argumentów, stoję na stanowisku, że pojęcie pracownika użyte przez ustawodawcę w treści art. 220 k.k. należy traktować szeroko, uwzględniając osoby świadczące pracę na podstawie innych niż pracowniczy stosunek zatrudnienia. Pracownikiem będzie zatem każda osoba, względem której podmiot ją zatrudniający jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Podmiotem przestępstwa określonego w art. 220 k.p. może być tylko osoba fizyczna, na której ciąży obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zatem czyn zabroniony opisany w powyższym przepisie ma charakter indywidualny – może zostać popełniony tylko przez ściśle określony krąg osób, tj. osoby, na które przez prawo pracy został nałożony obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Katalog podmiotów, względem których ustawodawca formułuje taki obowiązek, wynika z przepisów Kodeksu pracy. Kwestie związane z zakresem podmiotowym w świetle przepisów o odpowiedzialności z tytułu bezpieczeństwa i higieny pracy uregulowane zostały przede wszystkim w dziale X k.p., w szczególności w art. 207 k.p.

Dla określenia zakresu podmiotowego nie bez znaczenia pozostaje jednak również art. 304 k.p. Odpowiedzialny z tytułu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest zatem pracodawca względem pracowników oraz pozostałych osób zatrudnionych u pracodawcy na podstawie innej niż pracowniczy stosunek zatrudnienia oraz względem osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Podmiot zatrudniający jest obciążony obowiązkami z zakresu BHP również względem studentów i uczniów odbywających zajęcia na terenie jego zakładu pracy.

Zatem odpowiedzialność z tytułu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ponosi każdy podmiot, który zatrudnia inne osoby, niezależnie od podstawy nawiązania z nimi stosunku zatrudnienia, tj. niezależnie od tego, czy osoby te wykonują pracę na podstawie stosunku pracy, stosunków cywilnoprawnych, samozatrudnienia, czy innych.

Bibliografia

- Daniluk P. (2011) *Narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu wskutek niewypełnienia obowiązku wynikającego z odpowiedzialności za BHP*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 4.
- Daniluk P. (2015) [w:] R.A. Stefański (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa.
- Góral Z. (2012) *Umowne podstawy zatrudnienia*, Warszawa.
- Grześkowiak A., Wiak K. (2012) *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa.
- Kowalski S. (2012) *Związanie sądu cywilnego wyrokiem skazującym za naruszenie obowiązków z zakresu BHP*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 6.
- Radecki W. (2010) [w:] A. Wąsek, R. Zawłocki (red.), *Kodeks karny*, t. 1, Warszawa.
- Szeleszczuk D. (2015) [w:] A. Grześkowiak (red.) *Kodeks karny, Komentarz*, Warszawa.
- Unterschutz J. (2013) [w:] W. Cieślak, S. Steinborn (red.), *Profesor Marian Cieślak – osoba, dzieło, kontynuacja*, Warszawa.
- Wrątny J. (2013) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Zieliński M. (2010) *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa.

Orzecznictwo

- Postanowienie SN z 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005, z. 7–8, poz. 69.
- Wyrok SA w Poznaniu z 26 września 2012 r., I ACa 553/12, OSP 2013, nr 7–8, poz. 78.
- Wyrok SN z 19 lutego 2013 r., IV KK 216/12, KZS 2013, nr 5, poz. 20.
- Uchwała SN z 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSP 2006, nr 7–8, poz. 93.