



Wykonywanie czynności w ruchu zakładu górniczego i zakładu wykonującego roboty geologiczne przez osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne – przedsiębiorców niebędących pracodawcami, a obowiązek badań lekarskich i szkoleń BHP

Jacek Murzydło¹, Magdalena Piotrowska²

Carrying out activities in the operation of a mining plant and plant performing geological works by natural persons performing work on a basis other than an employment relationship and natural persons – entrepreneurs who are not employers, and the obligation to undergo medical examinations and occupational health and safety training. Prz. Geol., 74: 355–360; doi: 10.7306/2026.28

Redaktor prowadząca: Ewelina Kostka

Abstract. This article discusses the issue of conducting training in the knowledge of occupational health and safety regulations and principles, as well as obtaining a medical certificate confirming the absence of contraindications to work in a specific position by individuals performing work on a basis other than an employment relationship, and by individuals who are entrepreneurs other than employers and perform activities in mining plants and plants performing geological work.

Keywords: external entities in mining plants and plants performing geological works, medical examinations, and occupational health and safety training

Przepisy obowiązującego prawa nakładają na pracodawców szereg obowiązków dotyczących m.in. przeszkolenia pracowników i instruktazu (co jest szczególnie ważne w zakładzie górniczym) w zakresie znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także uzyskania przez pracowników orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Powyższe odnosi się także odpowiednio do osób fizycznych wykonujących czynności w ruchu zakładów górniczych oraz zakładów wykonujących roboty geologiczne, wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych – przedsiębiorców niebędących pracodawcami.

OBOWIĄZEK BADAŃ LEKARSKICH I SZKOLEŃ BHP W PRZEPISACH PRAWA PRACY

Wskazując na obowiązki (i uprawnienia) w zakresie badań lekarskich, a także szkoleń i instruktazu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), nie sposób pominąć przepisów *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej* (Konstytucja, 1997). Przewidują one w szczególności, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, sprawującej nadzór nad warunkami jej wykonywania (art. 24). Powyższe, jak wskazuje się w doktrynie, wyznacza granice korzystania z wolności działalności gospodarczej i wykonywania prawa własności, ustanawiając kompetencję władz państwowych do ingerowania w kształt stosunków pracy (tak m.in. Garlicki, Zubik, 2016). Zasada ta koresponduje z przepisami *Konstytucji* przyznającymi każdemu prawną ochronę życia i zdrowia (odpowiednio

art. 38 i 68), a także prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na zasadach określonych w ustawie (art. 66). Ustawą tą jest w szczególności ustawa *Kodeks pracy* (Ustawa, 1974, dalej k.p.). *Kodeks pracy* precyzując szereg praw przysługujących zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, wskazuje jednocześnie na szereg powiązanych z nimi obowiązków. W kontekście niniejszego artykułu należy w pierwszej kolejności wskazać na przepisy art. 211 pkt 1, 5 i 7 k.p., zgodnie z którymi poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim, a także udział w szkoleniu i instruktazu z zakresu BHP stanowi podstawowy obowiązek pracownika (tj. osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę – art. 2 k.p.). Powyższe obowiązki korelują z nałożonymi na pracodawcę obowiązkami pokrycia kosztów zarówno badań lekarskich pracowników (art. 229 k.p.), jak i zapewnienia ich przeszkolenia z zakresu przepisów oraz zasad BHP (art. 237 § 3 k.p.).

Co istotne obowiązki nałożone na pracowników nie są w tym samym zakresie nałożone na pracodawców. O ile bowiem pracodawcy zostali zobligowani do odbycia szkolenia w dziedzinie BHP w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków (art. 237³ § 2¹ k.p.), o tyle nie zostali literalnie zobowiązani przepisami k.p. do poddawania się ww. badaniom lekarskim.

W odniesieniu do pracodawców będących osobami prawnymi należy wyjaśnić, że niezależnie od definicji pracodawcy zawartej w art. 3 k.p. (jest nim *jednostka organi-*

¹ Okręgowy Urząd Górniczy w Poznaniu, ul. Małachowskiego 10D, 61-129 Poznań; j.murzydlo@wug.gov.pl; ORCID ID: 0000-0002-2804-8319

² Kancelaria Rady Prawnego Magdalena Piotrowska, ul. Matejki 48/49 lok. 15, 60-767 Poznań; kancelaria@kancelariamp.pl; ORCID ID: 0009-0007-9693-4746

zacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników), oczywistym jest, że do odbycia szkolenia w dziedzinie BHP nie są zobowiązane osoby prawne jako takie, ale (na co wskazuje art. 3¹ k.p.) osoby lub organy zarządzające osobą prawną albo inne osoby wyznaczone do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i to niezależnie od tego, jaki stosunek prawny łączy je z osobą prawną (poza umową o pracę może być to np. kontrakt menadżerski lub umowa b2b). Osoby te nie zawsze są przy tym zobowiązane do poddania się badaniom lekarskim. Związane są bowiem niejednokrotnie z osobą prawną nie stosunkiem pracy, a jedynie umową cywilnoprawną, których to stosunków prawnych wskazany obowiązek co do zasady nie dotyczy. Tym samym to, czy osoby wyznaczone do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy są w świetle przepisów k.p. prawnie zobligowane do poddania się badaniom lekarskim, zależy w szczególności od tego, jaki stosunek prawny łączy je z przedsiębiorcą.

Odrębne regulacje dotyczą przedsiębiorców niezatrudniających pracowników. Oni bowiem nie są traktowani przez przepisy k.p. jako pracodawcy. Dotyczy to także osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Zaznaczyć jednak należy, że to nie nazwa umowy łączącej osobę wykonującą pracę ma decydujące znaczenie, a charakter łączącego ją z przedsiębiorcą stosunku. Z tego powodu w określonych sytuacjach także stosunek prawny łączący ich z przedsiębiorcą, na rzecz którego wykonują czynność, może zostać uznany za stosunek pracy, nawet jeżeli formalnie łączy ich umowa zlecenie lub umowa o świadczenie usług. Dla przykładu w ocenie SN wyrażonej w wyroku z 7.06.2017 r. (Wyrok SN, 2017) *jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie pracodawcy czy brak realnej możliwości wykonywania umowy przez inną osobę niż zatrudniony, to mamy do czynienia z umową o pracę. Nawet jeżeli wola stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej.*

PODMIOTY OBCE A ART. 304 I 304¹ KODEKSU PRACY

Zgodnie z art. 304¹ k.p. obowiązki, o których mowa w art. 211 k.p., w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę. Przypomnieć należy, że wskazany art. 211 k.p. nakazuje pracownikom m.in. poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim (art. 211 pkt 5 k.p.), a także branie udziału w szkoleniu i instruktażu z zakresu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 211 pkt 1 k.p.). Poglądy doktryny wskazują przy tym, że przepis ten nakłada na jego adresatów „podobne” obowiązki do spoczywających na pracownikach w zakresie przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy (Raczkowski, 2024) oraz podkreślają bezpośrednio (wprost), a nie odpowiednie zastosowanie art. 211 k.p. (Prusinowski, 2025). Jego literalne brzmienie nakazuje jednak, jak się wydaje, uznać tożsamość obowiązków spoczywających na pracownikach, a określonych w ww. art.

211 k.p., z obowiązkami spoczywającymi na jego adresatach jedynie, w przypadku gdy obowiązek został określony przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę. Jego nieokreślenie, a tym samym zwolnienie podmiotu zewnętrznego z jego wykonania, może jednak skutkować ewentualną odpowiedzialnością odszkodowawczą lub karną przedsiębiorcy (tak też m.in. Sanetra, 2013). Podobnie uznał Sąd Administracyjny w Łodzi w wyroku z dn. 17.01.2013 r. (Wyrok SA, 2013), w którym, dokonując wykładni art. 304¹ k.p., uznał, że obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a konsekwencje nieprzekazania pracownikowi dostatecznej wiedzy w tym zakresie obciążają pracodawcę. Stosowne elementy tych obowiązków powinny zostać przy tym dookreślone w umowie cywilnoprawnej zawartej przez strony (tożsame stanowisko zajął także m.in. Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku z dn. 7.11.2016 r.; Wyrok SO, 2016). Warto w tym miejscu przytoczyć także wyrok Sądu Rejonowego w Piszku z dn. 13.04.2017 r. (Wyrok SR, 2017), w którym Sąd ten wskazał, że: *art. 304(1) k.p. nakłada na osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż umowa o pracę np. na podstawie umowy zlecenia, obowiązki wynikające z art. 211 k.p.c., to znaczy szkolenie BHP i badanie lekarskie w zakresie określonym przez pracodawcę. Zatem pracodawca zobowiązany jest ocenić rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy tak by zminimalizować ryzyko związane ze szkodą mogącą powstać na skutek prowadzenia zakładu pracy. Mimo braku w przepisach wyraźnego nakazu przeprowadzenia przez pracodawcę szkoleń z zakresu BHP oraz kierowania na badania lekarskie, pracodawca może zatem wymagać, z innej podstawy w umowie, od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu [...] (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 1974 r. II CK 493/74) (patrz też m.in.: Wyrok SA, 2015, 2018, 2020; Wyrok SO, 2017).*

Z art. 304¹ k.p. koresponduje art. 304 k.p. nakładający na pracodawców obowiązek zapewnienia osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o których mowa w art. 207 § 2 k.p. Zgodnie z art. 304 § 3 k.p. obowiązki określone w art. 207 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, a także prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Należy przy tym podkreślić, że art. 207 § 2 k.p. nie nakłada wprost na pracodawców obowiązków w zakresie przeszkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia pracownikom aktualnych badań lekarskich, lecz nakłada na nich obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki i wskazując jednocześnie otwarty katalog obowiązków spoczywających w tym zakresie na pracodawcy. Skutkuje to podnoszonymi na gruncie przepisów

k.p. wątpliwościami, czy przedsiębiorca może wymagać posiadania takich badań i szkoleń od osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz od osób fizycznych – przedsiębiorców niebędących pracodawcami. W tym kontekście można rozważyć wykładnię funkcjonalną obowiązków spoczywających na podmiocie niebędącym pracodawcą, skutkującą wykładnią obowiązków pracodawcy określonych we wspomnianym już art. 207 § 2 k.p., a odnoszących się do podmiotu niebędącego pracodawcą, wraz z obowiązkami pracownika określonymi w art. 211 k.p. Skoro z art. 207 § 2 pkt 1 k.p. wynika obowiązek pracodawcy do organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, to w celu zadośćuczynienia temu obowiązkowi pracownik lub osoba wykonująca czynności na innej podstawie niż stosunek pracy powinna poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich, o którym mowa w art. 211 pkt 5 k.p. Niezależnie od podnoszonych głosów, że obowiązek taki nie został w przepisach k.p. wprost sformułowany (takie jest też stanowisko Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy; Stanowisko, 2007), wydaje się, że może być on w pełni uzasadniony, w przypadku gdy rodzaj prac wiąże się z podwyższonym zagrożeniem dla zdrowia lub życia ich wykonawców (w zakładach górniczych pracami takimi są w szczególności prace zaliczane do katalogu prac szczególnie niebezpiecznych). Kwestia oceny, czy takie zagrożenie występuje spoczywa na przedsiębiorcy, który – jak wskazuje orzecznictwo i poglądy doktryny – ryzykuje poniesieniem odpowiedzialności, w szczególności odszkodowawczej w przypadku wykazania związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy brakiem szkolenia lub badania, a poniesieniem szkody lub krzywdy przez osobę wykonującą czynności w ruchu.

W konsekwencji, jak się wydaje, z porównania dyspozycji art. 304 k.p. oraz art. 304i k.p., można uznać, że o ile k.p. nie zobowiązuje wprost przedsiębiorcy do przeszkolenia osób wykonujących czynności na innej podstawie niż umowa o pracę w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz skierowania ich na badania lekarskie, o tyle może on wymagać (a w przypadku zaistnienia podwyższonego zagrożenia dla podmiotów wykonujących czynności powinien wymagać), aby osoby te wskazane wymogi spełniły (tak też m.in.: Driczinski, 2016; Wyrok SA, 2017; Wyrok SO, 2019; Raczkowski, 2024; Maniewska, 2025; Prusowski, 2025).

Nadmienić ponadto należy, że przepis art. 300 k.p. przewiduje odpowiednie zastosowanie w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy przepisów *Kodeksu cywilnego* (Ustawa, 1964, dalej k.c.), jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zawarte w k.c. przepisy (w tym m.in. art. 65 § 2 w zw. z art. 3531 i 355 § 2 k.c.) nie powinny być jednak stosowane w celu wyłączenia lub ograniczenia obowiązków dotyczących wykonywania badań lekarskich i szkoleń BHP osób wykonujących czynności w ruchu, omówionych w niniejszym opracowaniu.

PRZEDSIĘBIORCY NIEBĘDĄCY PRACODAWCAMI, A OBOWIĄZEK BADAŃ LEKARSKICH I SZKOLEŃ BHP

Jak już wskazano powyżej przepisy k.p. normują co do zasady prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (z zastrzeżeniem przepisów art. 304–304³ k.p.). Wiele pod-

miotów prowadzących działalność gospodarczą nie kwalifikuje się jednak do żadnej z powyższych kategorii. Odnosi się to w szczególności do osób fizycznych wykonujących jednoosobową działalność gospodarczą, które często nie mają przymiotu pracodawcy ani też pracownika, jednak nie tylko do nich. Przymiotów takich mogą nie mieć także podmioty wskazane w przepisach ustawy *Kodeks spółek handlowych* (Ustawa, 2000), w szczególności spółki osobowe (spółka jawna, spółka partnerska, spółka komandytowa i spółka komandytowo-akcyjna) i kapitałowe (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki akcyjne), które będąc przedsiębiorcą, mogą nie mieć statusu pracodawcy, a także spółka cywilna, która sama w sobie nie może być pracodawcą, co oznacza, że w jej przypadku, o ile zatrudniają, pracodawcą będą wspólnicy lub przynajmniej jeden wspólnik spółki (tak m.in. Rączka, 2024; Baran, 2025; odmiennie Goździewicz, Zieliński, 2017). Dodatkowo, jak już wskazano, do żadnej z tych kategorii mogą się nie zaliczać osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Podsumowując, o ile przepisy k.p. nakładają na pracowników oraz równoległe na pracodawców obowiązki w zakresie wstępnych, okresowych i kontrolnych oraz innych zalecanych badań lekarskich, a także w zakresie udziału w szkoleniu i instruktazu z zakresu BHP, o tyle poza kategorią pracodawcy i pracownika może pozostawać spore grono osób fizycznych wykonujących pracę (usługi) na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych – przedsiębiorców, niebędących czasami ani pracodawcami, ani pracownikami. Przepisy k.p. zawierają regulacje odnoszące się do ww. obowiązków w odniesieniu do podmiotów niemieszczących się w definicji pracownika lub pracodawcy, przy czym ich zakres bywa węższy niż ten, którym są związane osoby pozostające w stosunku pracy.

Jak już wskazano, nie każdy przedsiębiorca jest jednocześnie pracodawcą, przy czym należy nadmienić, że sam termin *przedsiębiorca* nie został jednolicie zdefiniowany w przepisach prawa. W związku z tym podmiot uznany za przedsiębiorcę na gruncie przepisów jednej ustawy może nim nie być w świetle innej ustawy. Skutkiem tego w wielu aktach prawnych ustawodawca zdecydował się na wskazanie, jak na gruncie przepisów danego aktu rozumie omawiany termin, poprzez odwołanie do konkretnej ustawy, w której został on zdefiniowany. Celem przykładu wskazać należy, że zgodnie z art. 4 ustawy *Prawo przedsiębiorców* (Ustawa, 2018, dalej p.p.) *przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą*, a także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. *Kodeks cywilny* w art. 431 przedsiębiorcę definiuje zaś jako osobę fizyczną, osobę prawną albo jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną, prowadzące we własnym imieniu działalność gospodarczą lub zawodową. Co istotne na gruncie przepisów ustawy *Prawo geologiczne i górnicze* (Ustawa, 2011, dalej p.g.g.) przedsiębiorca został zdefiniowany w art. 6 ust. 1 pkt 9 jako ten, kto ma koncesję na prowadzenie działalności regulowanej ustawą. Przy czym zgodnie z art. 2 ust. 3 p.g.g. przepisy tej ustawy dotyczące przedsiębiorcy stosuje się odpowiednio do podmiotów, które uzyskały inne niż koncesja decyzje stanowiące podstawę wykonywania działalności regulowanej ustawą. Zatem w rozumieniu przepisów p.p. przedsiębiorcami wykonującymi czynności w ruchu zakładów

górnictwa oraz zakładów wykonujących roboty geologiczne mogą być zarówno przedsiębiorcy wykonujący działalność uregulowaną przepisami p.g.g. na podstawie koncesji lub projektu robót geologicznych, jak i podmioty obce (zewnątrzne) wykonujące czynności w ruchu tychże zakładów. Niejednokrotnie są nimi osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, określane także w przepisach prawa, doktrynie i orzecznictwie m.in. jako samozatrudnieni (tak m.in. rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE), 2016; Wyrok WSA, 2018; Jaśkowski, Maniewska, 2025) lub przedsiębiorcy jednoosobowi (tak m.in. art. 33 ustawy *Kodeks spółek handlowych* (Ustawa, 2000, dalej k.s.h.), których wg danych NFZ było w 2023 r. Polsce ponad 2 mln (Petelczyc, Lasocki, 2024).

BADANIA LEKARSKIE I SZKOLENIA BHP, A P.G.G.

Powyższe regulacje skutkują niejednokrotnie podkreśleniem przez przedsiębiorców niebędących pracodawcami, a wykonujących czynności w ruchu zakładu górnictwa lub zakładu wykonującego roboty geologiczne, że nie podlegają oni obowiązkom poddawania się badaniom lekarskim, a także obowiązkom udziału w szkoleniu i instruktażu z zakresu BHP. Dotyczy to przy tym nie tylko często spotykanej sytuacji, w której taki przedsiębiorca, wskazany w koncesji, sam wykonuje wszystkie czynności w ruchu zakładu górnictwa lub zakładu wykonującego roboty geologiczne, ale także licznych przedsiębiorców wykonujących czynności w ruchu tychże zakładów jako podmioty obce, np. w zakresie obsługi geologicznej, obsługi mierniczej, osób kierownictwa ruchu zakładu górnictwa, w zakresie doradztwa i napraw mechanicznych czy elektrycznych. O ile stanowisko takie znajduje częściowo uzasadnienie w przepisach k.p., o tyle w stosunku do prac wykonywanych w ruchu zakładów górnictwa i zakładów wykonujących roboty geologiczne zostało ono mocno i jednoznacznie zmodyfikowane na gruncie przepisów p.g.g. i aktów wykonawczych do tej ustawy, stanowiących w tym zakresie *lex specialis* wobec przepisów k.p. W najbardziej jednoznaczny sposób kwestia ta została przy tym przez prawodawcę uregulowana w odniesieniu do odkrywkowych zakładów górnictwa. Jest to o tyle istotne, że zakłady te w związku z tym, iż najczęściej nie dysponują rozbudowaną strukturą organizacyjną (poza nielicznymi wyjątkami, odnoszącymi się w szczególności do wydobywania węgla brunatnego), często korzystają z usług firm zewnętrznych, obcych w ruchu zakładu górnictwa. W przypadku tych zakładów górnictwa prawodawca uregulował kwestię badań lekarskich i szkoleń BHP w jednoznaczny sposób w § 11 Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 kwietnia 2013 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu odkrywkowego zakładu górnictwa (Rozporządzenie, 2013), nakazując, aby prace w ruchu zakładu górnictwa wykonywały wyłącznie osoby, które mają m.in.:

- dostateczną znajomość przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzoną posiadaniem aktualnego zaświadczenia o odbyciu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- aktualne badania lekarskie oraz inne badania stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku (spotkać można się przy tym z dysponowaniem przez przedsiębiorców

wykonywanych czynności kierownictwa lub dozoru ruchu orzeczeń o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy, w których lekarz medycyny pracy wpisał np. *współwłaściciel firmy* [...]. Orzeczenia takie, co oczywiste, nie spełniają wymagań wskazanych w omawianym przepisie).

Analogicznego przepisu nie zawarto przy tym ani w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 25 kwietnia 2014 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu zakładów górnictwa wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi (Rozporządzenie, 2014), ani też w Rozporządzeniu Ministra Energii z dnia 23 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górnictwa (Rozporządzenie, 2016), co może się wydawać pewnym niedopatrzaniem legislacyjnym. Jednak wiele przepisów p.g.g. znajdujących zastosowanie zarówno do zakładów górnictwa, jak i wielu zakładów wykonujących roboty geologiczne wskazuje na to, że także w odniesieniu do tych zakładów powstać może dla przedsiębiorców niebędących pracodawcami, a wykonujących czynności w ruchu zakładu górnictwa lub zakładu wykonującego roboty geologiczne obowiązek poddawania się badaniom lekarskim, a obowiązek udziału w szkoleniu i instruktażu z zakresu BHP można uznać za przesądzone. Wskazać w tym miejscu należy w pierwszej kolejności art. 112 ust. 2 p.g.g., który zobowiązuje do przeszkolenia osób wykonujących czynności w ruchu zakładu górnictwa w zakresie znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym bezpiecznego wykonywania powierzonych im czynności. Przepis powyższy przewiduje jednocześnie, że osób tych nie można dopuścić do wykonywania czynności w ruchu zakładu górnictwa, jeżeli nie wykażą się dostateczną znajomością powyższych przepisów i zasad. Odnosi się on tym samym nie tylko do pracowników zatrudnionych w ruchu zakładu górnictwa, ale do wszystkich osób, które wykonują w nim jakiegokolwiek czynności (tak też Szalewska, 2015), przy czym, co oczywiste, przedsiębiorca nie może uzależniać wstępu na teren zakładu górnictwa, uprawnionym do tego mocą przepisu prawa osobom, od okazania przez nie dowodów odbycia szkolenia z zakresu BHP i aktualnych badań lekarskich (np. od pracowników organów nadzoru górnictwa, inspekcji pracy czy organów koncesyjnych).

Niezależnie od powyższego należy przywołać art. 117 p.g.g. Zobowiązuje on przedsiębiorcę m.in. do rozpoznawania zagrożeń związanych z ruchem zakładu górnictwa i podejmowania środków zmierzających do zapobiegania i usuwania tych zagrożeń, a także do stosowania niezbędnych rozwiązań zmniejszających ryzyko zawodowe. Powyższe, jak się wydaje, powinno obejmować także uwarunkowanie możliwości wykonywania czynności w ruchu przez podmioty obce, od poddania się przez nie badaniom lekarskim, a także odbycia szkolenia i instruktażu z zakresu BHP w ruchu zakładu górnictwa. Z przedsiębiorcami takimi podmioty powierzające im wykonywanie czynności w ruchu powinny zawrzeć umowę wskazaną w art. 121 p.g.g., a zawierającą m.in. ustalenia zapewniające bezpieczne wykonywanie robót. Ustalenia te objąć powinny, jak się wydaje, także kwestie omawiane w niniejszym artykule, przy czym ich zakres został doprecyzowany przez prawodawcę szczególnie w odniesieniu do podziemnych zakładów górnictwa, w których umowa ta powinna określać m.in. zasady współpracy w zakresie organizacji pracy,

bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i ograniczania ryzyka zawodowego oraz wzajemnego informowania się o istniejących zagrożeniach, a także organizację przeszkolenia pracowników wykonujących prace w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w zakładzie górniczym (Rozporządzenie, 2016, § 15). Przepis art. 121 p.g.g. koresponduje przy tym z art. 208 § 2 k.p. przewidującym, że wykonywanie pracy w tym samym miejscu, we współpracy i koordynacji, przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom. Pracodawcy ci, zgodnie z art. 208 § 1 k.p., mają obowiązek m.in.: współpracować ze sobą, wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu, ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników, a także informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac. Cytowany art. 208 § 1 k.p. stosuje się przy tym odpowiednio także do osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (art. 304³ k.p.).

Niezależnie od powyższego ustawodawca zobligował przedsiębiorców do uregulowania kwestii bezpieczeństwa osób przebywających w zakładzie górniczym, w szczególności dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w planie ruchu zakładu górnego (art. 108 ust. 2 pkt 2 lit d p.g.g.).

Wskazać przy tym należy, że ww. przepisy art. 112, 117 oraz 121 p.g.g., jako przepisy dotyczące zakładu górnego i jego ruchu, stosuje się także, zgodnie z art. 86 p.g.g., odpowiednio do robót geologicznych służących poszukiwaniu i rozpoznawaniu złóż kopalin oraz poszukiwaniu i rozpoznawaniu kompleksu podziemnego składowania CO₂, a także robót geologicznych służących innym celom, przeprowadzanych z użyciem środków strzałowych albo wykonywanych na głębokości większej niż 100 m lub na obszarze górniczym utworzonym w celu wykonywania działalności metodą robót podziemnych albo metodą otworów wiertniczych (odmiennie – Szalewska, 2015).

Dla porządku nadmienić należy, że dodatkowe wymagania w zakresie badań lekarskich przepisy p.g.g. nakładają w odniesieniu do ratowników górniczych oraz osób wykonujących czynności specjalistyczne w ruchu zakładu górnego (przepisy dotyczące ratownictwa górnego znajdują także odpowiednie zastosowanie do podmiotów wskazanych w art. 86 p.g.g.). W odniesieniu do ratownictwa górnego obowiązki w przedmiocie przeprowadzania specjalistycznych badań lekarskich, specjalistycznych badań psychologicznych oraz specjalistycznych szkoleń zostały nałożone w szczególności przez art. 122 ust. 5 p.g.g. (co istotne, zgodnie z art. 122 ust. 19 cyt. ustawy, przepisów art. 122 ust. 1–18 p.g.g. nie stosuje się do przedsiębiorców wydobywających kopaliny metodą odkrywkową), a skonkretyzowane w przepisach Rozporządzenia Ministra Energii z dnia 17 marca 2017 r. w sprawie ratownictwa górnego (Rozporządzenie, 2017). W rozporządzeniu tym w pkt 2 załącznika nr 1 wskazano bowiem, że specjalistyczne badania lekarskie kandydatów na ratowni-

ków górniczych i ratowników górniczych oraz ratowników górniczych zastępów specjalistycznych obejmują badania: wstępne, kwalifikacyjne, okresowe oraz kontrolne. Dodatkowo przepisy p.g.g. w art. 56 pkt 6 nakazują, aby górnicy strzałowi (strzałowi) oraz wydawcy środków strzałowych mieli aktualne orzeczenia lekarskie i psychologiczne stwierdzające brak zaburzeń, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego (Ustawa, 2002).

Wskazać ponadto należy, w nawiązaniu do poruszonych rozważań w kwestii wykładni art. 304¹ k.p., że o ile jego literalne brzmienie może pozostawiać przedsiębiorcy, na gruncie przepisów k.p., pewną swobodę decyzyjną w zakresie określenia obowiązków wskazanych w art. 211 k.p., a ciężących na adresatach przepisu, o tyle w odniesieniu do zakładów górniczych i zakładów wykonujących roboty geologiczne wskazane w art. 86 p.g.g., luz taki nie przysługuje z uwagi na to, że prawodawca jednoznacznie nałożył na przedsiębiorców prowadzących taką działalność obowiązek uregulowania przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników w dokumencie bezpieczeństwa, odpowiednio:

- załącznik nr 1 pkt 2 ppkt 6 lit. g rozporządzenia w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu odkrywkowego zakładu górnego – Rozporządzenie, 2013,
- pkt 2 ppkt 7 lit. h załącznika do rozporządzenia w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu zakładów górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi – Rozporządzenie, 2014,
- załącznik nr 2 pkt 2 ppkt 7 lit g rozporządzenia w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górniczych – Rozporządzenie, 2016.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Analiza przepisów obowiązującego prawa wskazuje, że osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne – przedsiębiorcy niebędący pracodawcami, wykonujące czynności w ruchu zakładów górniczych oraz zakładów wykonujących roboty geologiczne określone w art. 86 p.g.g. są zobowiązane odbyć przeszkolenie i instruktaże w zakresie znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Mniej jednoznacznie w przepisach p.g.g. i aktach wykonawczych do tej ustawy (wyjąwszy odkrywkowe zakłady górnicze, co do których kwestia ta została wyraźnie uregulowana) uregulowano kwestię konieczności uzyskania przez takie osoby orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Przedstawiona w opracowaniu wykładnia przepisów pozwala jednak na stwierdzenie, że także podmioty wykonujące czynności w ruchu wskazanych zakładów górniczych i zakładów powinny uzyskać stosowne orzeczenie lekarskie. Szczegółowe wymagania co do zakresu badań lekarskich powinny przy tym zostać ustalone w umowie sporządzonej na podstawie art. 121 p.g.g.

Pragniemy przekazać serdeczne podziękowania dla Recenzenta za cenne uwagi do niniejszego artykułu.

LITERATURA

- BARAN K.W. 2025 – Komentarz do art. 3. [W:] Baran K.W. (red.), Barański M., Kosut A., Książek D., Kuba M., Lach D.E., Lekston M., Piątkowski J., Pisarczyk Ł., Prusinowski P., Sierocka I., Stefański K., Szablowska-Juckiewicz M., Tomanek A., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93, wyd. VII, Warszawa.
- GARLICKI L., ZUBIK M. 2016 – Komentarz do art. 24. [W:] Garlicki L. (red.), Zubik M. (red.), Derlatka M., Działocha K., Jarosz-Żukowska S., Łukaszczyk A., Sarnecki P., Sokolewicz W., Trzeciński J., Wiącek M., Wojtyczek K., Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom I, wyd. II. Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa.
- GOŹDZIEWICZ G., ZIELIŃSKI T. 2017 – Komentarz do art. 3. [W:] Florek L. (red.), Dzienisniuk D., Gonera K., Goździewicz G., Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Unterschütz J., Wagner B., Wojciechowski P., Zieliński T., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII. Wolters Kluwer, Warszawa.
- DRICZINSKI S. 2016 – Komentarz do art. 304. [W:] Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Książek D., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Stefański K., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III. Wolters Kluwer, Warszawa.
- JAŚKOWSKI K., MANIEWSKA E. 2025 – Komentarz do art. 10. [W:] Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy. System Informacji Prawnej LEX.
- KONSTYTUCJA, 1997 – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz.U. z 1997 r. nr 78 poz. 483 z późn. zm.
- MANIEWSKA E. 2025 – Komentarz do art. 304. [W:] Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy. System Informacji Prawnej LEX.
- PETELCZYC J., LASOCKI T. 2024 – Dobrowolne ubóstwo. O konsekwencjach dobrowolnego ZUS dla samozatrudnionych. Polska Sieć Ekonomii, s. 26.
- PRUSINOWSKI P. 2025 – Komentarz do art. 304(1). [W:] Baran K.W. (red.), Barański M., Kosut A., Książek D., Kuba M., Lach D.E., Lekston M., Piątkowski J., Pisarczyk Ł., Prusinowski P., Sierocka I., Stefański K., Szablowska-Juckiewicz M., Tomanek A., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304(5), wyd. VII. Wolters Kluwer, Warszawa.
- RACZKOWSKI M. 2024 – Komentarz do art. 304, art. 304(1). [W:] Gersdorf M., Ostaszewski W., Rączka K., Raczkowski M., Zwolińska A., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV. Wolters Kluwer, Warszawa.
- RĄCZKA K. 2024 – Komentarz do art. 3. [W:] Gersdorf M., Ostaszewski W., Rączka K., Raczkowski M., Zwolińska A., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV. Wolters Kluwer, Warszawa.
- ROZPORZĄDZENIE, 2013 – Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 8 kwietnia 2013 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu odkrywkowego zakładu górniczego. Dz.U. z 2013 r. poz. 1008 z późn. zm.
- ROZPORZĄDZENIE, 2014 – Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 25 kwietnia 2014 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu zakładów górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi. Dz.U. z 2014 r. poz. 812.
- ROZPORZĄDZENIE (UE), 2016 – Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2016/8 z dnia 5 stycznia 2016 r. określające cechy techniczne modułu ad hoc na 2017 r. dotyczącego samozatrudnienia. Dz.U. UE. L. z 2016 r. nr 3, str. 35.
- ROZPORZĄDZENIE, 2016 – Rozporządzenie Ministra Energii z dnia 23 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górniczych. Dz.U. z 2017 r. poz. 1118 z późn. zm.
- ROZPORZĄDZENIE, 2017 – Rozporządzenie Ministra Energii z dnia 16 marca 2017 r. w sprawie ratownictwa górniczego. Dz.U. z 2022 r. poz. 1418 z późn. zm., t.j.
- SANETRA W. 2013 – Komentarz do art. 304(1). [W:] Iwulski J., Sanetra W., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa.
- STANOWISKO, 2007 – Stanowisko Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy w sprawie szkolenia bhp, GNP/426/4560-364/07/PE, Rzeczpospolita, DF 2007, nr 7, str. 174.
- SZALEWSKA M. 2016 – Komentarz do art. 112, art. 121. [W:] Rakoczy B. (red.), Karpus K., Klimek G., Maciejewska J., Szalewska M., Tyburek M., Walas M., Prawo geologiczne i górnicze. Komentarz. LEX, Warszawa.
- USTAWA, 1964 – Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny. Dz.U. z 2025 r. poz. 1071 z późn. zm., t.j.
- USTAWA, 1974 – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm., t.j.
- USTAWA, 2000 – Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych. Dz.U. z 2024 r. poz. 18 z późn. zm., t.j.
- USTAWA, 2002 – Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego. Dz.U. z 2022 r. poz. 2378.
- USTAWA, 2011 – Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze. Dz.U. z 2024 r. poz. 1290 z późn. zm.
- USTAWA, 2018 – Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców. Dz.U. z 2025 r. poz. 1480, 1795, 1826, t.j.
- WYROK SA, 2013 – Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17.01.2013 r., I ACa 1015/12, LEX nr 1280408.
- WYROK SA, 2015 – Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 4.11.2015 r., I ACa 595/15, LEX nr 1950373.
- WYROK SA, 2017 – Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30.08.2017 r., III AUa 514/17, LEX nr 2409467.
- WYROK SA, 2018 – Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 6.04.2018 r., I ACa 976/17, LEX nr 2537612.
- WYROK SA, 2020 – Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 27.07.2020 r., I ACa 181/20, LEX nr 3175205.
- WYROK SN, 1974 – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 1974 r. II CR 493/74.
- WYROK SN, 2017 – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.06.2017 r., I PK 176/16, LEX nr 2300072.
- WYROK SO, 2016 – Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 7.11.2016 r., VIII Ua 6/16, LEX nr 2190917.
- WYROK SO, 2017 – Wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie z dnia 11.07.2017 r., I C 672/15, LEX nr 2334761.
- WYROK SO, 2019 – Wyrok Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 9.12.2019 r., IV Ka 960/19, LEX nr 2799133.
- WYROK SR, 2017 – WYROK Sądu Rejonowego w Piszku z dnia 13.04.2017 r., I C 821/15, LEX nr 2362696.
- WYROK WSA, 2018 – Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 4.04.2018 r., III SA/Wa 1112/17, LEX nr 2495026.

Praca wpłynęła do redakcji 18.12.2025 r.
Akceptowano do druku 24.03.2026 r.