

## **Odpowiedzialność karna inspektora pracy w świetle art. 220 kodeksu karnego**

Dobrem chronionym wynikającym z art. 220 k.k. jest prawo pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w konsekwencji ochrona życia i zdrowie pracowników.

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantują przepisy Konstytucji RP w szczególności :

- art 24 „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad jej wykonywaniem”,
- art.66 ust.1 „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa”,
- art.66 ust.1 „Każdy ma prawo do ochrony zdrowia”.

W przepisach prawa pracy zasada ta wynika wprost z art.15 Kodeksu pracy i jest rozwinięta w dziale dziesiątym poświęconym bezpieczeństwu i higienie pracy.

Z treści art. 220. § 1 k.k. wynika wprost, że odpowiedzialność karną ponosi osoba:

- **odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy**, która nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku oraz przez to
- **naraża pracownika** na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu.

(Tak więc, po pierwsze w art. 220 k.k., jest mowa **o osobach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i higienę pracy**, a po drugie **o pracownikach**)

Zgodnie z definicją zawartą w art. 2. k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Z obowiązku osobistego wykonywania pracy wynika, że pracownikiem może być tylko osoba fizyczna. Osoby wykonujące pracę w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy (np. na podstawie umów cywilno – prawnych, między innymi takich jak umowy zlecenia, umowy o dzieło) nie są pracownikami, ponieważ przy zawarciu takich umów prawa i obowiązki tych osób określa prawo cywilne. Przykładowo Wojciech Radecki w publikacji pn.: „Przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika” Warszawa 1999 r. stwierdza „Tak więc również te osoby, nie będące pracownikami, mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (zajęć), a naruszenie tego prawa może być

traktowane jako wykroczenie z art. 283 § 1 k. p., skoro w tym przepisie nie ma ograniczenia do pracowników. W przepisie karnym art. 220 k. k. natomiast takie ograniczenie jest. Nie wydaje się przeto możliwe, aby dało się rozciągnąć ten przepis na osobę nie będącą pracownikiem w rozumieniu art. 3 k. p.”.

Wyrazy: „**praca**”, „**bezpieczeństwo i higiena pracy**” należą do powszechnie używanych we wszystkich dziedzinach, zaś ich znaczenie podają słowniki języka polskiego. I tak przykładowo w komputerowym słowniku języka polskiego „Wydawnictwo Naukowe PWN S.A.” oraz encyklopedii PWN określono znaczenie tego słowa następująco:

- **praca** - „celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych”,
- **bezpieczeństwo i higiena pracy** - „przepisy regulujące warunki pracy w zakładach pracy”.

Tak więc osobą odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy może być przede wszystkim osoba, która kreuje działalność i decyduje kto, czym i w jaki sposób będzie wytwarzał dobra materialne lub kulturalne.

Ponieważ osoba ta inwestuje zazwyczaj posiadane przez siebie środki finansowe na prowadzenie działalności gospodarczej, więc ma decydujący wpływ na:

- wybór procesu technologicznego, czyli co i w jaki sposób będzie wytwarzane lub produkowane,
- rodzaj maszyn i urządzeń zastosowanych w procesie pracy - czy będą one „nowe” czy „stare”),
- wybór obiektów, obiekty w których będzie prowadziła prowadzona działalność,
- politykę zatrudnienia, w tym wysokość płac,
- kształtowanie zachowań pracowniczych w sposób władczy, poprzez wydawanie poleceń np. dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Organy kontrolne zewnętrzne takie jak inspektor pracy oraz wewnętrzne takie jak służba bhp, nie mają wpływu na politykę w zakresie bezpieczeństwa pracy realizowaną przez pracodawcę. Mogą jedynie w ramach posiadanych kompetencji, stosować władcze środki prawne (nakazy) w celu zapewnienia praworządności w stosunkach pracy. Działalność kontrolna, którą realizują inspektorzy pracy polega bowiem na sprawdzeniu (w danym stanie faktycznym, który jest dynamiczny i ulega ciągłym zmianom), zgodności działania pracodawcy z przepisami prawa pracy. Ponadto wydane podczas kontroli przez inspektora pracy decyzje nie są decyzjami ostatecznymi, ponieważ przysługują od nich środki zaskarżenia (odwołanie, wzruszenie decyzji ostatecznej, skarga do WSA itp.). Inspektor pracy nie może nakazać pracodawcy by ten wprowadził system zarządzania sprawami bhp, zatrudnił określone służby techniczne, zakupił nowe maszyny itp.

Tak więc podmiotem przestępstwa z art. 220 k.k. może być tylko osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy.

Stąd też w przepisach prawa unijnego oraz przepisach prawa krajowego odpowiedzialność ta przypisana została pracodawcy nie zaś organom kontrolnym różnego stopnia.

Z treści art. 207 § 1 kodeksu pracy wynika wprost, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> § 2.

Natomiast z art. 207 § 2 wynika, że pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży, lub karmiących piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Należy zaznaczyć że 18 stycznia 2009 r. dokonano nowelizacji kodeksu pracy dodając drugie zdanie do omawianego przepisu, zgodnie z którym na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> par. 2 k.p.

Dodano również art. 207<sup>1</sup> § 1, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,
- 3) pracownikach wyznaczonych do:
  - a) udzielania pierwszej pomocy,
  - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Omawiana zmiana została wprowadzana w celu implementacji do prawa krajowego Dyrektywy Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Zgodnie z art. 5 dyrektywy pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom niezależnie od zobowiązań pracowników w zakresie bhp.

Na pracodawcy spoczywa szereg obowiązków, w tym o charakterze:

- majątkowym, tj. wyasygnowanie środków finansowych na potrzeby produkcyjne, płacowe dla zatrudnionych,
- organizacyjnym, tj. badania lekarskie, szkolenie, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i inne potrzeby wynikające z ponoszenia odpowiedzialności za szkody wynikłe z naruszenia przepisów i zasad bhp, itd.

Obowiązki o charakterze organizacyjnym spoczywają także na działających w imieniu pracodawcy kierownikach poszczególnych jednostek organizacyjnych zakładu pracy.

W Kodeksie pracy nie podano definicji „osób kierujących pracownikami”, wychodząc ze słusznego założenia, że nie chodzi tutaj o nazewnictwo lecz o zarządzanie sprawami bhp, które powinno wynikać z przepisów wewnątrzzakładowych i np. regulaminów pracy.

Wobec powyższego w każdej konkretnej sytuacji należy ustalić, kto oprócz pracodawcy kierował pracownikami i z czego wynika odpowiedzialność takiej osoby.

Zgodnie z art. 212 k. p. osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
- dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,

- dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp,
- zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

W przypadku art. 220 § 1 kk. od szeregu lat w literaturze fachowej, ukształtował się pogląd, wskazujący na krąg osób jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę w zakładzie.

Przykładowo Wojciech Radecki „Przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika” Warszawa 1999 r. stwierdza (na stronie 132) „Podmiotem przestępstwa z art. 220 k. k. może być tylko osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy. Porównując znamię podmiotu z tekstem dawnego art. 191 k. k. z 1969 r., a także z tekstem art. 283 § 1 k. p. typizującym wykroczenie zauważymy, że art. 220 k. k. nie zawiera określenia, że osoba ta ma być odpowiedzialna za bhp “w zakładzie pracy”. Być może pozwoliłoby to na szersze rozumienie zakresu podmiotowego tego przestępstwa, aczkolwiek wydaje się, że chodzi o osoby odpowiedzialne za bhp właśnie w zakładzie prac.

Trzeba jednak zauważyć, że obowiązujący Kodeks pracy nie zna pojęcia “zakładu pracy” w znaczeniu podmiotowym. Zastąpił je pojęciem pracodawcy. Termin “zakład pracy” został natomiast w kilku miejscach kodeksu użyty w znaczeniu przedmiotowym, tj. jednostki techniczno-organizacyjnej będącej placówką zatrudnienia, w której odbywa się proces pracy (art. 104 111, 128, 207, 283 § 1), bądź większej lub mniejszej jednostki gospodarczej lub innej, która stanowi przedmiot zarządzania (art. 18 /2/, art. 133) lub “przejścia na innego pracodawcę” (art. 23 *lil*). Pod to pojęcie podpadają wszelkie jednostki produkcyjne, punkty handlowe (sklepy) i usługowe, warsztaty, biura itp.

**Nie wydaje się jednak możliwe, aby z art. 220 k. k. odpowiadał extraneus, np. osoba zatrudniona w organie założycielskim przedsiębiorstwa państwowego czy też np. inspektor PIP lub PISan. Nie było zamiarem ustawodawcy rozciągnięcie tego przepisu na osoby znajdujące się poza zakładem pracy.** Podsumowując tą kwestię (na stronie 142 ) wyraża następujący pogląd „Kończąc rozważania nad zakresem podmiotowym art. 220 k. k., warto kilka uwag poświęcić inspektorom PIP i PISan. **Nie mogą oni odpowiadać z art. 220 k. k., gdyż pozostają poza zakładem pracy.** Ale w wypadku niewłaściwego wykonywania kontroli, niereagowania na zagrożenia, niepodejmowania interwencji itp. wchodzi w rachubę ich odpowiedzialność za przestępstwo z art. 231 k. k., skoro inspektorzy PIP i PISan niewątpliwie są funkcjonariuszami publicznymi w rozumieniu art. 115 § 13 k. k.”

Natomiast Aleksandra Tomporek w artykule „Przedmiot ochrony prawnokarnej i podmioty przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 219-

221 k.k.)” (Praca i Zabezpieczenie Społeczne 8/2002) próbuje doszukać się podmiotu tego przestępstwa nie tylko wśród osób „umiejscowionych” w zakładzie pracy, ale także poza nim. Stwierdza m.in. iż „...Istotnym problemem wydaje się przypisanie cechy bycia odpowiedzialnym tym osobom, które wchodzi w skład organów nadzoru czy kontroli nad warunkami pracy (organów nadzoru nad państwowymi i samorządowymi pracodawcami - art. 23714 k.p., służby i komisji bezpieczeństwa i higieny pracy - art. 23711 § 1 i art. 23713 § 1 k.p., Państwowej Inspekcji Pracy, Inspekcji Sanitarnej itp. oraz społecznej inspekcji pracy).

W dalszej części artykułu zwraca uwagę na istotny element mogący stanowić podstawę przypisania odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy i Inspekcji Sanitarnej, ze względu na możliwość władczego reagowania w przypadkach stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników np. wstrzymania wykonywania prac. W artykule tym stwierdza się m.in., że „...Nakazy i sprzeciwy są decyzjami administracyjnymi i wiążą pracodawcę. Zatem inspektor pracy albo inspektor sanitarny mogą poprzez nie władczo wpływać na zachowania pracodawcy, ale pośrednio także na zachowania pracowników - w drodze tych nakazów, które podlegają natychmiastowemu wykonaniu:

- wstrzymania robót, które prowadzone są w sposób powodujący bezpośrednie zagrożenie życia zdrowia pracujących przy tych robotach,
- skierowania do innych robót pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników nieposiadających wymaganych kwalifikacji zatrudnionych przy pracach niebezpiecznych (art. 9 pkt 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy),
- unieruchomienia zakładu pracy lub jego części w razie stwierdzenia naruszenia wymagań higienicznych i zdrowotnych, które spowodowały bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia ludzi (art. 27 ust. 2 ustawy o Inspekcji Sanitarnej).

W powyższych sytuacjach władcze nakazy inspektora pracy lub inspektora sanitarnego wprowadzie dopiero poprzez pracodawcę będą kształtować postępowanie pracowników, ale z ich natychmiastowej wykonalności wynika, że mają one służyć bezwzględnemu uniemożliwieniu wykonywania tak niebezpiecznej pracy. Niewydanie więc takiego nakazu w sytuacji rozpoznanego, istniejącego już zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, przez który to nakaz inspektor ma obowiązek uchylić stan zagrożenia, może być - moim zdaniem - ocenione jako wzięcie odpowiedzialności za ten fragment bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Z takim stanowiskiem nie w pełni można się zgodzić, ponieważ autorka z jednej strony stwierdza, że osoby wchodzące w skład organów wyposażonych wyłącznie w uprawnienia opiniodawcze, doradcze czy kontrolne nie posiadają cech bycia odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, z drugiej zaś strony organom tym przypisuje odpowiedzialności wynikającą z art. 220 k.k.

W pierwszych dwóch wyżej opisanych sytuacjach (braku wstrzymania wykonywania prac lub skierowania do innych prac) brak jest podstaw do przypisania tym organom odpowiedzialności z art. 220 k.k. Natomiast w przypadku przeprowadzania kontroli w sposób niewłaściwy, skutkującej brakiem reakcji na oczywiste tzn. zidentyfikowane zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, i nie wydanie środków prawnych, mogą zachodzić podstawy do przypisania organom kontrolnym odpowiedzialności za przestępstwo z art. 231 k. k.

W komentarzu do art. 231 Kodeksu karnego, (LEX, 2007, wyd. IV.) Andrzej Marek stwierdza, iż „Samo przekroczenie uprawnień lub niedopełnienie obowiązków przez funkcjonariusza nie wypełnia jeszcze znamion przestępstwa, choć może być podstawą odpowiedzialności służbowej lub dyscyplinarnej (por. wyr. SN z 25 XI 1974 r., II KR 177/74, OSPIKA 1976, nr 6-9, poz. 122). Do znamion tych bowiem należy działanie na szkodę interesu publicznego lub prywatnego (art. 231 § 1). Przyjmuje się, że do dokonania tego przestępstwa niezbędne jest stwierdzenie, że zachowanie funkcjonariusza (działanie lub zaniechanie) stworzyło realne niebezpieczeństwo powstania szkody, a nie tylko zagrożenie potencjalne lub ogólne (por. R. Góral, Komentarz, s. 368).

Podobny pogląd wyraził Robert Widzisz „Odpowiedzialność za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 kodeksu karnego” (Prokuratura i Prawo nr 4 z 2005 r. - strona 68) „....odpowiedzialność z art. 220 k.k. zawsze poniesie bezpośredni przełożony pracowników (osoba kierująca pracownikami), nawet jeżeli składał on bezskutecznie wnioski o zapewnienie środków finansowych na realizację obowiązków w zakresie b.h.p. Dzieje się tak dlatego, że bezpośredni przełożony w sytuacji gdy stan b.h.p. stwarza zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników zawsze jest obowiązany przerwać prace wykonywane przez podległych mu pracowników i powinien podjąć je ponownie wyłącznie w sytuacji, gdy zagrożenie, o jakim mowa, zostanie usunięte (wniosek taki płynie z treści art. 212 k.p.). **Jak wynika z wyżej przedstawionej analizy w pionowej strukturze organizacyjnej danego pracodawcy, sprawcy(ów) przestępstwa z art. 220 k.k. poszukiwać należy „od dołu”, a nie jak mogłoby się wydawać „od góry”. Odpowiedzialność za narażenie pracownika poniesie zawsze jego bezpośredni przełożony (przy wypełnieniu wszystkich znamion opisanych w art. 220 k.k.), ale posuwając się w górę struktury organizacyjnej danego pracodawcy mogą ją ponieść dodatkowo inne osoby”.**

Kluczowe stanowisko w przedmiotowej sprawie Robert Widzisz zawarł na stronie 78 stwierdzając **„Podsumowując powyższe rozważania dotyczące ewentualnej odpowiedzialności karnej z art. 220 k.k. podmiotów odpowiedzialnych za nadzór i kontrolę nad warunkami b.h.p. u danego pracodawcy, trzeba wytoczyć ostateczny argument przeciwko zaliczeniu ich do zakresu podmiotowego analizowanego**

**przestępstwa – podmioty te nadzorują i kontrolują pracodawcę, a więc same nie są w tym zakresie pracodawcą, nie mogą więc być uznane za odpowiedzialne za stan b.h.p. i tym samym nie mogą być podmiotami przestępstwa z art. 220 k.k.”**

Na bazie przytoczonych wyżej opinii, zawartych w literaturze fachowej, brak jest podstaw do przypisania organowi kontrolnemu jakim jest inspektor pracy, odpowiedzialności karnej z art 220 k.k.

W praktyce podstawą do przypisania odpowiedzialności karnej organom kontrolnym, nie jest merytoryczna ocena materiału dowodowego i stanu faktycznego przez organy prowadzące postępowania karne, lecz opinie sporządzane przez biegłych sądowych na zlecenie prokuratorów. W tym miejscu należy stwierdzić że instytucja „biegłego sądowego” od szeregu lat ulega degradacji.

Z przepisów ustawy z dnia 20.06.1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 1994 r. Nr 7, poz. 25 z późn. zm.), Kodeksu postępowania cywilnego oraz Kodeksu postępowania karnego wynika wprost, że od biegłego wymagane jest posiadanie nie tylko niekwestionowanej wiedzy i najwyższych kwalifikacji zawodowych (art. 193 § 1 i 2, art. 195 oraz art. 200 § 2 pkt 1 kpk i art. 278 § 1 oraz art. 290-291 kpc), ale sumienności i bezstronności.

Wydaje się że zapisy tej ustawy są jasne i czytelne oraz dają gwarancję rzetelnego sporządzania opinii. W mojej ocenie zapis o treści: „posiadanie nie tylko niekwestionowanej wiedzy i najwyższych kwalifikacji zawodowych”, jest sloganem nie mającym nic wspólnego z rzeczywistością. W obecnym stanie prawnym biegłym sądowym może być każdy, kto nie był karany i przedstawi różnego rodzaju zaświadczenia o posiadanej w danej dziedzinie wiedzy i kwalifikacjach. Osoba ta nie podlega żadnej merytorycznej weryfikacji tak jak to ma miejsce w przypadku rzeczoznawców w zakresie bhp, p.poż. czy higieniczno - sanitarnych. W przypadku tej grupy zawodowej, właściwy minister w formie rozporządzenia określił zasady szkolenia i nabycia uprawnień. Ponadto zostali oni zobowiązani do systematycznego podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez udział, nie rzadziej niż co 5 lat, w okresowych szkoleniach oraz zaznajamiania się z nowo wydanymi przepisami, z Polskimi Normami i wydawnictwami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii.

System uzupełniania wiedzy fachowej jest szczególnie istotny, w sytuacji dynamicznie zmieniających się przepisów prawa.

Tymczasem w stosunku do biegłych sądowych w tym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy takiego systemu szkolenia i nabywania uprawnień nie sprecyzowano. Stąd też wśród biegłych sądowych, funkcjonuje wąskie grono osób rekrutujących się z grupy tzw. „behapowców - teczkowców”, niejednokrotnie o wątpliwej wiedzy merytorycznej.



To oni formując wnioski w opiniach, nie tylko naruszają podstawowe zasady postępowania dowodowego, ale opierają się na przepisach prawa pracy, które w danym stanie faktycznym nie mają zastosowania lub są nieaktualne naruszając:

- zasadę prawdy materialnej czy obiektywnej – poprzez ustalenie stanu faktycznego niezgodnego z rzeczywistością, oraz wadliwie interpretując przepisy prawa pracy,
- zasadę obiektywizmu – nakładającą na biegłego obowiązek zbadania wszystkich dowodów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Opinie tych biegłych sądowych są w swej treści niespójne, nie poparte materiałem dowodowym, potwierdzone wadliwą interpretacją przepisów prawa pracy oraz niezgodną z dynamiką zmian przepisów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wydanych na podstawie dyrektyw unijnych.

Przypisanie odpowiedzialności nie jest poprzedzone wnikliwą analizą materiału dowodowego ze wskazaniem naruszonych przepisów szczególnych, a nie tylko przepisów ogólnych wynikających z przepisów Kodeksu pracy. Jest to szczególnie istotne w przypadku stawiania osobom podejrzanym zarzutów.

Ponieważ problem jest szerszy i nie dotyczy tylko biegłych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, należy się poważnie zastanowić nad zmianami w obowiązującym prawie, jeżeli chcemy uchodzić za kraj demokratyczny i praworządny.