

ISSN 1731-8971

ZUS

**PREWENCJA
i REHABILITACJA**

kwartalnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

nr 4 (22)

2010

PREWENCJA i REHABILITACJA

Spis treści

- 1** **Uprawnienia kobiet związane z macierzyństwem w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych (cz. I)**
— *Aleksandra Kępnia*

- 11** **Procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**
— *Grażyna Ślawska*

- 23** **Stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie oceny zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu
– ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznawaną religię, narodowość,
przekonania polityczne i przynależność związkową – na podstawie informacji
Prokuratury Krajowej, oceny Państwowej Inspekcji Pracy oraz dyskusji
podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy**
— *Izabela Katarzyna Mrzygłocka*

- 24** **Wydarzenia, opinie – 2010**
— *Anna Sójka*



Uprawnienia kobiet związane z macierzyństwem w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych (cz. I)

Szeroko rozumiane macierzyństwo jest objęte ochroną i opieką Państwa na mocy ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej¹, a więc aktu prawnego o najwyższej mocy prawnej w Rzeczypospolitej. Z powyższego wynika obowiązek podejmowania przez władze publiczne działań mających na celu jak najpełniejszą ochronę macierzyństwa przed wszelkimi zagrożeniami, które mogłyby kobiecie utrudniać pełne korzystanie z jego uroków.

Obowiązek ochrony macierzyństwa jest realizowany między innymi poprzez stanowienie prawa stwarzającego kobiecie możliwość pogodzenia macierzyństwa z zatrudnieniem. Realizując powyższe, ustawodawca wprowadził szereg uprawnień związanych z macierzyństwem zarówno w prawie pracy, jak i ubezpieczeń społecznych. Wiążą się one z:

- ochroną zdrowia,
- wychowaniem dziecka do 14 roku życia,
- świadczeniami rodzinnymi i opiekuńczymi,
- urlopem macierzyńskim,
- urlopem wychowawczym,
- ochroną stosunku pracy.

W części I niniejszego artykułu zostaną omówione zagadnienia związane z ochroną zdrowia, wychowaniem dziecka do 14 roku życia, świadczeniami rodzinnymi i opiekuńczymi, natomiast w części II będą poruszone kwestie urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego i ochrony stosunku pracy.

Ochrona zdrowia

Zgodnie z treścią art. 176 Kodeksu pracy² nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Wykaz tych prac został wymieniony w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wy-

kazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet³.

■ Prace wzbronione

Przedmiotowy zakaz ma charakter powszechny. Nie jest uzależniony od zatrudnienia na czas określony albo nieokreślony. Dotyczy wszystkich kobiet zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym kobiet w ciąży, karmiących dziecko piersią, pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego czy też urlopu wychowawczego.

Ponadto, jest to zakaz bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że nie może być naruszony nawet w szczególnych okolicznościach. Zrzeczenie się przez zatrudnioną kobietę korzystania z uprawnień związanych z ograniczeniami przy wykonywaniu pracy z uwagi na jej specyfikę, będzie bezskuteczne. W konsekwencji pracodawca, zatrudniający kobietę w ciąży przy pracach wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r., dopuści się wykroczenia przeciwko prawom pracownika, narażając się na odpowiedzialność z tego tytułu. Co więcej, zobowiązanie pracownicy przez pracodawcę do wykonywania pracy wzbronionej, upoważnia ją do odmowy wykonania polecenia pracodawcy i nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. Polecenie wykonania takiej pracy było-

¹ Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483, art. 18.

² Tekst jednolity: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.

³ Dz.U. z 1996 r. nr 114, poz. 545.

by bowiem sprzeczne z przepisami prawa pracy, a tym samym nieważne. Jak stanowi art. 100 Kodeksu pracy, pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy – jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umowy, w związku z art. 210 Kodeksu pracy, zgodnie z którym, „**w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika(...), pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego**”.

Odmowa wykonania polecenia sprzecznego z prawem, nie może narażać pracownicy na odpowiedzialność porządkową z tytułu naruszenia określonej w zakładzie organizacji i porządku w procesie pracy. Daje natomiast pracownicy możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy (przy zachowaniu przesłanek wymaganych w tym przepisie) z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę w stosunku do pracownicy. Bezspornym jest, że zobowiązanie pracownicy do pracy w warunkach zagrażających jej zdrowiu lub życiu jest naruszeniem ciążącego na pracodawcy podstawowego obowiązku, jakim jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Ponadto, wydaje się zasadnym twierdzenie, że kobieta, w stosunku do której pracodawca naruszył zakaz zatrudniania przy pracach wzbronionych, może poprzez art. 300 Kodeksu pracy dochodzić odszkodowania na zasadach ogólnych z Kodeksu cywilnego z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Nawijając stosunek pracy, pracodawca i pracownica zobowiązują się wzajemnie do określonych świadczeń. Niewywiązanie się przez pracodawcę z ciążącego na nim obowiązku organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne higieniczne warunki pracy, na skutek okoliczności, za które ponosi odpowiedzialność, będzie rodziło po jego stronie odpowiedzialność odszkodowawczą. Pracownica rozwiązująca umowę o pracę w trybie art. 55 Kodeksu pracy może dochodzić od pracodawcy odszkodowania z dwóch niezależnych od siebie tytułów:

- odszkodowania z powodu rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni,

- odszkodowania z powodu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania – w wysokości poniesionej szkody.

Jednocześnie, z uwagi na fakt, że pracodawca może uznać, iż rozwiązanie umowy o pracę przez pracownicę w trybie art. 55 Kodeksu pracy było

nieuzasadnione, i tym samym domagać się naprawienia szkody, wydaje się zasadnym wstrzymanie się z dochodzeniem od pracodawcy odszkodowania z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W sytuacji kiedy sąd przyzna rację pracodawcy, uznając że kobieta niesłusznie rozwiązała umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym, gdyż prace, które wykonywała, nie stanowiły prac jej wzbronionych wymienionych w załączniku do rozporządzenia ani w przepisach wewnątrzzakładowych, odpadnie podstawa dochodzenia odszkodowania w oparciu o art. 55 Kodeksu pracy. Przewiduje on bowiem odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy jedynie w sytuacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Niezależnie od powyższego można natomiast dochodzić odszkodowania przewidzianego przepisami prawa cywilnego za niewykonanie bądź nienależyte wykonanie zobowiązania.

Wykaz prac wzbronionych kobietom przewidziany w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. obejmuje:

- prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała (np. ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej 12 kg – przy pracy stałej, 20 kg – przy pracy dorywczej),

- prace związane z występowaniem w miejscu pracy czynników środowiska pracy w określonych warunkach, w szczególności prace:

- w mikroklimacie zimnym, gorącym, zmiennym – zakaz odnoszący się do kobiet w ciąży lub karmiących piersią (np. prace w środowisku, w którym występują nagle zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C),

- w hałasie, w drganiach – zakaz odnoszący się do kobiet w ciąży (np. prace w warunkach narażenia na hałas, którego poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnej doby lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB; szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB; maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB),

- pod ziemią, poniżej poziomu gruntu, na wysokości (np. dla kobiet w ciąży prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych),

- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu – dotyczy kobiet w ciąży lub karmiących piersią (np. prace nurków),

- w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi – dotyczy kobiet w ciąży lub karmiących piersią (np. prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi),

- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych – dotyczy kobiet w ciąży lub karmiących piersią (np. prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym),

— grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi – dotyczy kobiet w ciąży lub karmiących piersią (np. prace w wymuszonym rytmie pracy – „na taśmie” czy też prace przy uboju zwierząt hodowlanych),

— narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych – dotyczy kobiet w ciąży lub karmiących piersią (np. kobiety w ciąży – prace przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę, kobiety karmiące piersią – prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego).

Z powyższego wynika, że wykaz prac wzbronionych kobietom obejmuje zarówno prace określonego rodzaju, jak i prace wykonywane w określonych warunkach. Ponadto prace te zostały podzielone na takie, które są wzbronione • wszystkim kobietom • kobietom w ciąży i • w okresie karmienia.

Wykaz prac wzbronionych kobietom pracodawca ustala, uwzględniając specyfikę przedmiotu działalności danego zakładu w:

- regulaminie pracy – jeżeli zatrudnia powyżej 20 pracowników (niezależnie od wielkości ich etatów), gdy kwestie związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy, w tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, nie zostały uregulowane postanowieniami układu zbiorowego pracy,

- odrębnym akcie wewnątrzzakładowym – jeżeli pracodawca zatrudnia do 20 pracowników i nie obowiązuje u niego (pomimo braku obowiązku w tym zakresie) regulamin pracy.

Reasumując, w regulaminie pracy lub innym akcie wewnątrzzakładowym pracodawca powinien wskazać, uwzględniając prace wymienione w załączniku do rozporządzenia i specyfikę zakładu pracy, stanowiska, na których zabronione jest zatrudnianie kobiet bądź kobiet w ciąży czy też karmiących piersią, z uwagi na charakter tych prac.

■ **Zatrudnianie kobiet w ciąży**

Z uwagi na powszechny i bezwzględny zakaz zatrudniania kobiet przy pracach wzbronionych powstaje pytanie, czy pracodawca może pytać kobietę, którą zamierza zatrudnić, czy jest w ciąży. Z jednej bowiem strony mamy przepisy art. 22¹ Kodeksu pracy wskazujące zamknięty katalog danych osobowych, jakich ma prawo żądać pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, jak również przepisy ustawy o ochronie danych osobowych zakazujące pytania osoby ubiegającej się o zatrudnienie o stan zdrowia, a z drugiej strony przepisy wprowadzające zakaz zatrudniania kobiet w określonych warunkach, rodzący po stronie pracodawcy odpowiedzialność wykroczeniową za ich naruszenie.

Zagadnieniem tym zajął się Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 17 kwietnia 2007 r., sygn. akt: II UK

324/06 stwierdził, że „pracownica podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawania w ciąży, jeżeli praca, jaką zamierza podjąć, nie jest niedozwolona z uwagi na ochronę macierzyństwa. Prawo nie zakazuje zatrudniania kobiety tylko z tego powodu, że jest w ciąży. Dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być zakwalifikowane jako zmierzające do czynności prawnej sprzecznej z prawem lub mającej na celu obejście prawa. Pracodawca nie może pytać kandydatki na pracownicę, czy jest w ciąży, chyba że zamierza zatrudnić ją na takim stanowisku, na którym praca w tym stanie jest niedozwolona ze względu na ochronę macierzyństwa”.

Zatem pracodawca, który zamierza zatrudnić kobietę na stanowisku, na którym wykonywane są prace jej wzbronione, ma prawo żądać podania informacji, czy jest ona w ciąży.

Z treści art. 179 Kodeksu pracy wynika, iż pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest zobowiązany:

- przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe,
- zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

W doktrynie i orzecznictwie przyjęto, iż przez pojęcie „innej pracy”, należy rozumieć, „nie tylko pracę innego rodzaju (choć tak jest najczęściej), ale także pracę na stanowisku dotychczasowym wykonywaną w innych warunkach niekolidujących z ciążą pracownicy, w szczególności w innym miejscu (np. pracę sklepową w miejscu bliższym jej zamieszkania), według innego systemu organizacji czasu pracy (praca jednozmianowa zamiast wielozmianowej), w innej porze (dzienna zamiast nocnej), w innym rytmie (praca dniówkowa zamiast akordowej)”.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w rozporządzeniu, innych niż wykonywane w narażeniu na działanie czynników szkodliwych lub niebezpiecznych, jest zobowiązany:

- dostosować warunki pracy do wymagań określonych w przepisach rozporządzenia lub
- ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy.

Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest zobowiązany:

- przenieść pracownicę do innej pracy, a w przypadku braku takiej możliwości,

- zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Z powyższego wynika, że pracodawca, który zatrudnia kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy jakiegokolwiek pracy wzbronionej, bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe, jest zobowiązany przede wszystkim przenieść ją do innej pracy, a gdy nie jest to możliwe, zwolnić na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Natomiast jeżeli pracodawca zatrudnia kobietę w ciąży lub karmiącą piersią przy innych pracach wymienionych w rozporządzeniu z 1996 r., niż wykonywane w narażeniu na czynniki szkodliwe lub niebezpieczne, jego obowiązki kształtują się odmiennie. Jest on wówczas zobowiązany przede wszystkim dostosować warunki pracy do wymagań określonych w przepisach rozporządzenia lub ograniczyć czas pracy tak, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy.

Ważnym jest, że to pracodawca sam decyduje o tym, czy jest możliwość zapewnienia pracownicy innej pracy, która nie byłaby dla niej wzbroniona, czy też jest konieczność zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy. Jeżeli pracodawca zadecyduje o zwolnieniu pracownicy z takiego obowiązku, nie przysługuje jej roszczenie o dopuszczenie do odpowiedniej pracy.

W okresie zwolnienia z pracy pracownica zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy pracodawca jest zobowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

Wymienione wyżej obowiązki spoczywają odpowiednio na pracodawcy w przypadku, gdy przeciwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.

Jeżeli zmiana warunków pracy bądź też skrócenie czasu pracy czy też przeniesienie pracownicy do innej pracy, w celu realizacji spoczywającego na pracodawcy bezwzględnie zakazu zatrudniania kobiet przy pracach wzbronionych wymienionych w załączniku do rozporządzenia, spowoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje **dodatek wyrównawczy**. Zagadnienie to było wielokrotnie poruszane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Na szczególną uwagę zasługują dwa orzeczenia w tym zakresie:

- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1976 r., sygn. akt: I PRN 32/76, w którym stwierdzono: „w razie przeniesienia pracownicy w związku z ciążą do innej pracy, ze względu na ochronę jej zdrowia, zmniejszona wydajność w pracy na nowym stanowisku nie może zaważyć ujemnie na wysokości należnego jej dodatku wyrównawczego przewidzianego w art. 179 § 2 k.p., niewykonanie przez pracownicę normy pra-

cy przewidzianej na nowym stanowisku pracy powinno być oceniane z uwzględnieniem niezbędnej ochrony prawnej, jakiej udzielają pracownicy w ciąży obowiązujące w tym zakresie przepisy prawne. Te zaś mają przede wszystkim na względzie zabezpieczenie interesu społecznego przez zagwarantowanie matce warunków zdrowotnych, a dziecku właściwego rozwoju. Natomiast kwestia zabezpieczenia koniecznej dyscypliny pracy jest odrębną rzeczą. W tej mierze przysługują pracodawcy odpowiednie środki w celu egzekwowania od pracownicy ciążyących na niej obowiązków”.

- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r., sygn. akt: I PRN 118/94, w którym SN stwierdził, że „dodatek wyrównawczy przewidziany w art. 179 § 2 k.p. nie dotyczy okresu, w którym pracownica pobierała zasitek chorobowy”.

■ Czas pracy

Kolejne uprawnienie, wiążące się z ochroną zdrowia pracownicy związanej z macierzyństwem, odnosi się do czasu pracy. Z treści art. 178 § 1 Kodeksu pracy wynika, iż pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

Wymienione zakazy mają charakter bezwzględny. Oznacza to, iż pracodawca nie może polecić pracownicy w ciąży (nawet za jej zgodą) wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownicę normy czasu pracy. Zakaz dotyczy również konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia i zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska, usunięcia awarii, jak również szczególnych potrzeb pracodawcy, pomimo dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na wystąpienie wyżej wymienionych okoliczności w stosunku do innych pracowników.

Nie należy również zapominać, iż pracą w godzinach nadliczbowych, zakazaną kobiecie w ciąży, jest także praca w dniu wolnym wyznaczonym dla zapewnienia przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Polecenie takiej pracy nie jest dopuszczalne pomimo obowiązku pracodawcy zapewnienia w zamian za taką pracę innego dnia wolnego od pracy.

Bezwzględny zakaz pracy w godzinach nadliczbowych odnosi się również do pracownicy w ciąży zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy czy też będącej kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej pomimo tego, że co do zasady, osoba zatrudniona na takim stanowisku wykonuje pracę w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Zatem pracodawca zatrudniający kobietę:

- na stanowisku związanym z jednoosobowym kierowaniem zakładem pracy,
- jako zastępcę na wyżej wymienionym stanowisku,

- będącą pracownikiem wchodzącym w skład kolegielnego organu zarządzającego zakładem pracy,
 - na stanowisku głównej księgowej,
- na czas jej ciąży, nie może jej polecić, nawet w wyjątkowych sytuacjach, wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Jak wyżej zaznaczono, jest to zakaz bezwzględnie obowiązujący, a zatem nie wyłącza go nawet zgoda pracownicy. Pracodawca, polecając pracownicy w ciąży będącej pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, za jej zgodą, pracę w godzinach nadliczbowych, naruszy przepisy prawa pracy i dopuści się wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Omówiony powyżej zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych jest uzasadniony szczególną troską o zdrowie kobiety w ciąży, gdyż, jak powszechnie wiadomo, praca w godzinach nadliczbowych wiąże się z wysiłkiem fizycznym, niewskazany w okresie ciąży, z uwagi na bezpieczeństwo płodu.

Pracodawca nie może również zatrudniać pracownicy w porze nocnej, czyli w okresie wyznaczonych przez siebie 8 godzin pomiędzy godziną 21⁰⁰ a 7⁰⁰ rano. Odnosi się to zarówno do pracy wykonywanej sporadycznie w porze nocnej, jak i stale, która najczęściej związana jest z pracą zmianową. Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej, z uwagi na przykład na specyficzną produkcję zakładu pracy, na okres jej ciąży jest zobowiązany:

- zmienić rozkład czasu pracy pracownicy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe,
- przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej, a jeżeli jest to niemożliwe,
- zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Jeżeli pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownicę w ciąży z obowiązku świadczenia pracy, z uwagi na brak innych możliwości, na przykład ze względu na to, że w zakładzie produkcja odbywa się tylko w porze nocnej, musi zapewnić jej dotychczasowe wynagrodzenie, pomimo faktu niewykonywania przez nią pracy.

■ **Zmiana warunków pracy.** **Dodatek wyrównawczy**

W sytuacji gdy pracodawca zmienił pracownicy warunki pracy albo przeniósł ją na inne stanowisko, tak by nie wykonywała pracy w porze nocnej, co spowodowało obniżenie jej dotychczasowego wynagrodzenia, pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownicy dodatek wyrównawczy.

Obowiązek zmiany warunków pracy na czas ciąży pracownicy, która wykonuje pracę w porze nocnej, stał się zasadą prawną uchwaloną przez

Sąd Najwyższy, który jednoznacznie stwierdził w uchwale 7 sędziów z dnia 15 marca 1979 r., sygn. akt: V PZP 13/78 obowiązek pracodawcy „przeniesienia pracownicy w ciąży z czterobrygadowej organizacji pracy do pracy jednozmianowej ze względu na ustawy zakaz zatrudnienia jej w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. W sytuacji gdy z uwagi na charakter działalności pracodawcy takie przeniesienie nie jest możliwe, należy bezwzględnie zwolnić pracownicę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jeżeli jednak przeniesienie pracownicy na okres ciąży do innej pracy byłoby możliwe, ale wiązałoby się z obniżeniem jej wynagrodzenia, wówczas pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy, nawet jeśli rodzaj wykonywanej przez nią pracy został niezmienny”.

Zasady obliczania dodatku wyrównawczego reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy⁴.

Praca w porze nocnej jest niewątpliwie pracą uciążliwą i szkodliwą dla kobiety w okresie ciąży, z uwagi na mogące wystąpić w tym stanie ogólne osłabienie organizmu. Mogłaby doprowadzić do zakłócenia rytmu biologicznego kobiety, a tym samym niekorzystnie wpłynąć na stan jej zdrowia i płodu.

■ **Delegowanie poza stałe miejsce pracy**

Z treści art. 178 Kodeksu pracy wynika również, że pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

W tym zakresie ustawodawca wprowadził zakaz względny, który może zostać uchylony za zgodą pracownicy. Przede wszystkim należy podkreślić, iż ustawodawca nie bez powodu wskazał, że omawiany zakaz odnosi się do stałego miejsca wykonywania pracy, a nie do miejsca wykonywania pracy, które jest określone w umowie o pracę. Powyższe ma znaczenie z uwagi na fakt, że w umowie miejsce może być określone poprzez „stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju”. Pojęcie „miejsce wykonywania pracy” jest zatem szerszym pojęciem niż „stałe miejsce wykonywania pracy”.

Wprowadzony przez ustawodawcę zakaz odnosi się do stałego miejsca wykonywania pracy. Miejsce pracy wskazane przez pracodawcę w umowie o pracę zawartej z kobietą w ciąży, może być jej stałym miejscem wykonywania pracy, ale nie musi nim być.

⁴ Dz.U. z 1996 r. nr 62, poz. 289 z późn. zm.

Przy ustalaniu stałego miejsca wykonywania pracy pracodawca może się kierować miejscem swojej siedziby czy też miejscem, w którym pracownica wykonuje większość czynności przewidzianych zakresem obowiązków wynikających z umowy.

W sytuacji gdy pracodawca nie określi stałego miejsca wykonywania pracy przez pracownicę, można przyjąć, iż będzie nim miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy.

Uzasadnieniem powyższego jest fakt, że wprowadzenie zakazu delegowania kobiety w ciąży poza stałe miejsce pracy ma ją chronić przed odbywaniem długich podróży, które mogą niekorzystnie wpływać na stan jej zdrowia. W sytuacji gdy miejsce pracy jest określone jako teren kilku województw, zgoda kobiety uchylająca rzeczony ustawowy zakaz dotyczyłaby wyjazdu poza wskazane województwa, zaś podróże po terenie województw byłyby dozwolone.

Odnosząc się do tego zagadnienia, doktryna przyjmuje, że „przez pojęcie delegowanie poza stałe miejsce pracy” należy rozumieć zarówno delegowanie pracownicy w ciąży poza miejscowość, w której jest zatrudniona, jak i delegowanie jej poza stałe miejsce pracy w tej samej miejscowości, jeżeli jest ono połączone z dłuższym lub niedogodnym dojazdem.

Zgoda pracownicy ma dotyczyć ogólnie każdego oddelegowania poza stałe miejsce pracy, jak również ma być wyrażana za każdym razem, gdy zachodzi potrzeba jej oddelegowania.

Wybór formy wyrażenia zgody na oddelegowanie należy do stron stosunku prawnego, gdyż ustawodawca nie wprowadził w tym zakresie żadnego rygoru. Wydaje się jednak, iż dla celów dowodowych zgoda pracownicy powinna być wyrażona w formie pisemnej.

Zgoda kobiety w ciąży jest również wymagana na zatrudnienie jej w systemie przerywanego czasu pracy, który wiąże się z pracą według z góry ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Zakaz zatrudniania w tym systemie bez zgody pracownicy został wprowadzony z uwagi na zapewnienie jej jak najdłuższego okresu odpoczynku dającego możliwość zregenerowania sił. Z uwagi na indywidualne potrzeby każdego organizmu kobieta ma możliwość zdecydowania, czy woli przerwę w pracy w czasie dnia, czy też z uwagi na swój wyjątkowy stan lepiej będzie się czuła, mając zapewniony nieprzerwany odpoczynek.

Podkreślenia wymaga fakt, że stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim. Tylko wówczas będzie można mówić o odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie zakazów przewidzianych przepisami prawa pracy w zakresie zatrudniania w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, systemie przerywanego czasu pracy czy delegowania poza stałe miejsce pracy.

Zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży jest wydawane w trybie rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy⁵. Rozporządzenie określa między innymi tryb wydawania orzeczeń stwierdzających, że ze względu na stan ciąży kobieta nie powinna wykonywać dotychczasowej pracy. Orzeczenie lekarskie jest podstawą omówionej wyżej konieczności zmiany warunków jej pracy czy też ostatecznie zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy.

Prawo do żądania przez pracodawcę od pracownicy zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan ciąży jest również uzasadnione konsekwencjami finansowymi, które mogą się z tym faktem dla niego wiązać. Chodzi tu w szczególności o ewentualną konieczność zwolnienia pracownicy z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a zatem sytuację, gdy pracodawca płaci wynagrodzenie pomimo tego, że praca nie jest świadczona. Może się to dla niego wiązać z dodatkowymi kosztami w postaci konieczności zatrudnienia pracownika na zastępstwo pracownicy nieświadczącej faktycznie pracy, tak by założony plan pracy został osiągnięty. Innymi słowy, może powstać po stronie pracodawcy konieczność wypłaty podwójnego wynagrodzenia za pracę na tym samym stanowisku. Nawet uwzględniając ogólną zasadę obowiązującą w prawie pracy, zgodnie z którą ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej spoczywa na pracodawcy, uciążliwości wiążące się z zatrudnianiem kobiety w ciąży wydają się znaczne. W związku z tym wydaje się zasadnym, że pracodawca chce mieć pewność co do stanu ciąży pracownicy.

Ustawodawca przewidział możliwość zakwestionowania zaświadczenia lekarskiego doręczonego pracodawcy przez pracownicę. Jeżeli pracodawca ma wątpliwości co do jego treści, może wystąpić w ciągu 7 dni od dnia jego wydania (za pośrednictwem lekarza, który wydał to zaświadczenie) z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania. Badanie to przeprowadza się w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę pracodawcy, u którego jest zatrudniona pracownica, a jeżeli kwestionowane zaświadczenie zostało wydane przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy to badanie przeprowadza się w najbliższej jednostce badawczo-rozwojowej w dziedzinie medycyny pracy. Powtórne badanie powinno być przeprowadzone w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Orzeczenie lekarskie ustalone na jego podstawie jest ostateczne. Jeżeli zatem w wydanym na jego podstawie zaświadczeniu zo-

⁵ Dz.U. z 1996 r. nr 69, poz. 332 z późn. zm.

stanie potwierdzony stan ciąży pracownicy, to pracodawca nie może się już od niego odwołać.

W doktrynie przyjmuje się, iż pracodawca ma obowiązek stosować przepisy ochronne dotyczące pracy kobiety w ciąży, nawet jeżeli pracownica nie dostarczy zaświadczenia o stanie ciąży, a wystarczy, że stan ten jest możliwy do zaobserwowania. Wówczas, pomimo braku zaświadczenia lekarskiego, po stronie pracodawcy również powstanie odpowiedzialność za naruszenie przepisów prawa pracy.

Szczególne uprawnienia w zakresie czasu pracy przewidziane przez ustawodawcę w przepisach prawa pracy nie ograniczają się tylko do kobiet w ciąży, ale odnoszą się również ogólnie do pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia. Z treści art. 178 § 2 Kodeksu pracy wynika, że pracownika, o którym mowa wyżej, można zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy tylko za jego zgodą. Względny zakaz w tym zakresie dotyczy zatem nie tylko pracownicy, która może być również w ciąży z kolejnym dzieckiem, ale ogólnie pracownika, który się opiekuje dzieckiem do 4 roku życia, a więc także ojca. Z uwagi na fakt, że przedmiotem niniejszego artykułu są uprawnienia kobiet związane z rodzicielstwem, ta ostatnia kwestia nie zostanie rozwinięta.

Odnosząc się do powyższego, przez pracownicę opiekującą się dzieckiem do 4 roku życia należy rozumieć pracownicę, która opiekuje się dzieckiem własnym, a także takim, którego jest prawnym opiekunem. Uprawnienia przewidzianego w art. 178 § 2 Kodeksu pracy nie wyłącza sporadyczne korzystanie z pomocy innych osób w sprawowaniu opieki nad dzieckiem. Natomiast zaprzestanie sprawowania opieki nastąpi bez wątplenia w sytuacji, gdy pracownica rezygnuje z wychowania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka. Należy również zaznaczyć, iż zakaz zatrudniania pracownicy bez jej zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegowania poza stałe miejsce pracy, nie będzie obowiązywał w sytuacji, gdy z uprawnienia korzysta ojciec, gdyż przysługuje ono tylko jednemu z rodziców. W związku z powyższym, pracodawca może żądać od pracownicy informacji w tym zakresie.

■ Zwolnienia od pracy

Kolejnym zagadnieniem wiążącym się ściśle z uprawnieniami pracownicy w ciąży jest leżący po stronie pracodawcy obowiązek zwalniania jej z pracy przy zaistnieniu określonych przesłanek przewidzianych prawem. Zgodnie z treścią art. 185 § 2 Kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany udzielać ciężarnej pracownicy zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą. Podstawą skorzystania z wymienionego uprawnienia są zatem 3 przesłanki:

- zalecone przez lekarza badanie lekarskie,
- badanie musi być przeprowadzane w związku z ciążą,
- musi chodzić o badanie, które nie może być przeprowadzone poza godzinami pracy.

Podstawą do udzielenia przez pracodawcę zwolnienia na przeprowadzenie badania lekarskiego jest zaświadczenie lekarskie, przy czym ustawodawca nie wprowadza żadnych szczególnych wymagań formalnych odnośnie owego zaświadczenia. Może być ono wydane przez jakiegokolwiek lekarza, co wynika z faktu, że w szczególnym stanie, w jakim znajduje się kobieta w ciąży, może powstać potrzeba przeprowadzenia badań zleczanych przez specjalistów z różnych dziedzin medycyny. Lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami nie zawsze będzie w stanie określić, jakie badania należy przeprowadzić. Znajduje to potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1997 r., sygn. akt: I PRN 115/77, z którego wprost wynika, że „(...) zaświadczenie lekarskie o ciąży pracownicy przewidziane w art. 185 § 1 k.p. nie musi odpowiadać żadnym szczególnym wymaganiom formalnym, byleby tylko wydane zostało przez lekarza i stwierdzało fakt (a w razie potrzeby również okres) ciąży pracownicy”.

Za czas nieobecności z powodu przeprowadzania badań pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie należy obliczać zgodnie z zasadami obowiązującymi we wspomnianym już wyżej rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r., z tym że składniki wynagrodzenia, ustalone w wysokości przeciętnej, oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy.

W granicach szeroko rozumianej ochrony zdrowia pracownicy mieści się również jej uprawnienie przewidziane w art. 187 Kodeksu pracy do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Jak wiadomo, każdemu pracownikowi, w tym kobiecie karmiącej dziecko piersią, przysługują:

- 15-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy, jeśli wymiar czasu pracownika wynosi co najmniej 6 godzin,
- przerwa w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczona na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych, niewliczana do czasu pracy, która może być wprowadzona przez pracodawcę, a nie przysługuje z mocy prawa,
- przerwy wliczane do czasu pracy przewidziane w ustawach szczególnych, np. dodatkowa 15-minutowa przerwa na gimnastykę usprawniającą i wypoczynek przewidziana w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁶.

Pracownica karmiąca dziecko piersią, bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności, której wymiar

⁶ Dz.U. z 2008 r. nr 14, poz. 92 z późn. zm.

czasu pracy wynosi w danym dniu co najmniej 6 godzin, ma prawo do 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy i 60-minutowej przerwy „na karmienie” również wliczanej do czasu pracy.

Przerwy na karmienie są udzielane na wniosek pracownicy. Nie można z góry bowiem założyć, iż kobieta, która urodziła dziecko, karmi je piersią. Z uwagi na powyższe, pracodawca może żądać od pracownicy zaświadczenia od lekarza potwierdzającego ten fakt, jak również wskazującego okres, przez jaki kobieta będzie karmiła dziecko piersią. Prawo do przerw na karmienie przysługuje tylko w okresie karmienia dziecka piersią. Nie musi to być zaświadczenie wydane przez lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownicą. Można również uznać za wystarczające dla potwierdzenia faktu karmienia dziecka piersią samo oświadczenie pracownicy.

Przerwa na karmienie jest uzależniona od:

- ilości dzieci – pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda,
- dziennego wymiaru czasu pracy:
 - dzienne przerwy na karmienie nie przysługują pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny,
 - jedna przerwa na karmienie przysługuje pracownicy, której czas pracy nie przekracza 6 godzin dziennie.

Na wniosek pracownicy przerwy mogą być łączone. Dopuszczalna jest również sytuacja, w której pracownica, za zgodą pracodawcy, będzie wcześniej wychodziła z pracy czy później do niej przychodziła, w czasie odpowiadającym łącznemu wymiarowi przerw (60 bądź 90 minut). Niewątpliwym jest fakt, że z uwagi na specyficzny charakter przerw, pracodawca powinien ich udzielać w czasie wnioskowanym przez pracownicę.

Za czas przerwy pracownicy przysługuje wynagrodzenie obliczane według zasad określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r.

Wychowanie dziecka do 14 roku życia

Ważnym uprawnieniem przysługującym kobiecie zatrudnionej w ramach stosunku pracy, niezależnie od tego, czy jest w ciąży, jest prawo przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy, do zwolnienia od pracy na dwa dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Można wskazać kilka zasad związanych z udzielaniem przez pracodawcę omawianego zwolnienia:

- zwolnienie to przysługuje w danym roku kalendarzowym

Jeśli zatem pracownica wykorzysta przysługujące jej 2 dni u jednego pracodawcy, nie będzie miała do nich prawa u kolejnego pracodawcy. Informacja o liczbie dni zwolnienia wynikającego z art. 188

Kodeksu pracy, wykorzystanego u danego pracodawcy w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, jest umieszczana przez pracodawcę w ust. 4 pkt 5 świadectwa pracy (załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania⁷). Z uwagi na to iż uprawnienie do 2 dni zwolnienia jest przewidziane na dany rok kalendarzowy, pracownica, która nie skorzysta z przysługujących jej dni „dla matki z dzieckiem”, jak potocznie nazywa się owo uprawnienie, traci do nich prawo. Nie ma również prawa do ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego zwolnienia i nie ma tu znaczenia powód jego niewykorzystania;

- zwolnienie nie jest uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy

Na prawo pracownicy do zwolnienia nie ma wpływu okres, przez jaki świadczy pracę u danego pracodawcy. Może z niego skorzystać w dowolnym momencie, kiedy uzna to za stosowne z uwagi na okoliczności życiowe, nawet zaraz po nawiązaniu stosunku pracy;

- zwolnienie przysługuje na wniosek pracownicy

Wydaje się zasadnym stwierdzenie, że pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownicy, na jej wniosek, zwolnienia w wymiarze 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ale jedynie w danym roku kalendarzowym. Powinien co prawda udzielić go w terminie wskazanym przez pracownicę, ale jest to raczej powinność niż obowiązek, gdyż należy wziąć pod uwagę konieczność zapewnienia przez niego normalnego toku pracy w zakładzie. Ponadto, obowiązek udzielenia omawianego zwolnienia powstaje tylko w sytuacji wystąpienia do pracodawcy przez pracownicę z wnioskiem o udzielenie zwolnienia od pracy w tych dniach. Ustawodawca nie zastrzegł dla wniosku pracownicy formy pisemnej, co oznacza, iż nawet ustnie wyrażona prośba pracownicy będzie skuteczna, a jedynie trudna do udowodnienia w razie sporu. Może się bowiem zdarzyć, że nieuczciwy pracodawca wykorzysta taką sytuację, bezprawnie, do rozwiązania z pracownicą stosunku pracy z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności. Wówczas jedyną drogą udowodnienia przez pracownicę jej racji jest droga sądowa;

- zwolnienie przysługuje niezależnie od liczby dzieci

Z uprawnienia do zwolnienia może skorzystać zarówno kobieta opiekująca się jednym dzieckiem, jak i kobieta mająca pod opieką pięcioro dzieci. Wymiar tego zwolnienia jest stały i nie jest uzależniony od wieku dzieci – byleby nie przekroczyły one 14 roku życia;

- zwolnienie może być dzielone

Pracownik może wnosić o udzielenie 2 dni łącznie albo po jednym dniem w różnych terminach. Zwolnie-

⁷ Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 282 z późn. zm.

nie może być udzielane łącznie z dniami wolnymi, z których pracownica korzysta z innego tytułu, na przykład z urlopem wypoczynkowym czy też tzw. urlopem okolicznościowym. Nietrudno sobie wyobrazić sytuację, kiedy matka wykorzystuje urlop wypoczynkowy przed rozpoczęciem roku szkolnego, a następnie bezpośrednio po jego zakończeniu, z uwagi na ograniczony przepisami wymiar, występuje do pracodawcy o udzielenie jej dwóch dni zwolnienia;

- zwolnienie przysługuje pracownicy niezależnie od tego, czy dziecko ma zapewnioną opiekę innych osób

Należy tu jednak zaznaczyć, iż prawo do omawianych dni wolnych przysługuje ogólnie pracownikowi, a zatem także ojcu-pracownikowi, co jednak nie będzie przedmiotem niniejszych rozważań. Istotnym jest, że z uprawnienia tego korzysta jedna z osób uprawnionych (ojciec, matka), albo obie – jeśli podzielą te dni w taki sposób, że ojciec skorzysta z jednego dnia i matka skorzysta z jednego dnia. Pracownica składa pracodawcy stosowne oświadczenie w zakresie zamiaru korzystania bądź nieskorzystania z tych 2 dni dla matki z dzieckiem, które jest przechowywane w jej aktach osobowych (o czym stanowi rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika⁸);

- zwolnienie przysługuje niezależnie od zwolnienia w wymiarze 2 dni z powodu urodzenia się dziecka, które również przysługuje pracownicy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

Jednak upoważnienie do tego zwolnienia wynika z innej podstawy prawnej, tj. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy⁹;

- za czas zwolnienia pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia, które jest obliczane według wspomnianych wyżej zasad przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r.

Świadczenia rodzinne i opiekuńcze

Do uprawnień przysługujących pracownicy w związku z macierzyństwem należą liczne świadczenia rodzinne przewidziane w **ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych**¹⁰. Do świadczeń tych należą:

- zasiłek rodzinny oraz dodatki do zasiłku rodzinnego,
- świadczenia opiekuńcze:

- zasiłek pielęgnacyjny,
- świadczenia pielęgnacyjne,
- zapomoga wypłacana przez gminy,
- jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka.

■ Zasiłek rodzinny i dodatki do zasiłku

W kontekście rozwijanego zagadnienia zasiłek rodzinny przysługuje rodzicom, jednemu z rodziców, opiekunowi prawnemu lub faktycznemu dziecka. Przysługuje on w sytuacji, gdy dochód rodziny w przeliczeniu na osobę nie przekracza kwoty 504,00 zł. Będzie on zatem przysługiwał pracownicy spełniającej wskazane w ustawie warunki, zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnionej z wynagrodzeniem pomniejszonym odpowiednio do wymiaru czasu pracy, nieprzekraczającym kwoty uprawniającej do otrzymania zasiłku i tylko do ukończenia przez dziecko:

- 18 roku życia lub
- nauki w szkole, jednak nie dłużej niż do ukończenia 21 roku życia, albo
- 24 roku życia, jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub w szkole wyższej i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności.

Ustawa wskazuje szereg wyłączeń, które pomimo spełnienia wyżej wymienionych warunków nie będą uprawniały pracownicy do skorzystania z przewidzianych w omawianej ustawie uprawnień związanych z rodzicielstwem w postaci zasiłku rodzinnego. Przykładem może być sytuacja, kiedy dziecko pracownicy zostało umieszczone w instytucji zapewniającej całodobowe utrzymanie albo w rodzinie zastępczej.

Do zasiłku rodzinnego przysługują jeszcze różnego rodzaju dodatki, w tym między innymi:

- jednorazowy dodatek z tytułu urodzenia dziecka w wysokości 1000 zł,
- dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego w wysokości 400 zł miesięcznie, którego przyznanie i wypłacanie jest uzależnione od spełnienia przez pracownicę dodatkowych warunków przewidzianych w ustawie o świadczeniach rodzinnych.

■ Jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka

Przysługuje pracownicy jednorazowo, w wysokości 1000 zł, na jedno dziecko. Jest to świadczenie przyznawane niezależnie od wysokości uzyskiwanych dochodów, ale uzależnione od innych świadczeń z tytułu urodzenia dziecka i pozostawania pod opieką medyczną.

■ Świadczenia opiekuńcze

Zasiłek pielęgnacyjny. Przysługuje osobom wymienionym enumeratywnie w ustawie o świadczeniach pieniężnych, w tym również osobie niepełno-

⁸ Dz.U. z 1996 r. nr 62, poz. 286 z późn. zm.

⁹ Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 281 z późn. zm.

¹⁰ Dz.U. z 2003 r. nr 228, poz. 2255 z późn. zm.

sprawnej w wieku powyżej 16 roku życia, jeżeli legitymuje się ona orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, a także o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – jeżeli niepełnosprawność powstała w wieku do ukończenia 21 lat. Zasiłek pielęgnacyjny przysługuje w wysokości 144,00 zł.

Świadczenia pielęgnacyjne. Z uwagi na to, że przysługują one z tytułu rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a przedmiotem niniejszego artykułu są uprawnienia pracowników związane z macierzyństwem, zagadnienia związane ze świadczeniami pielęgnacyjnymi nie będą podlegały rozwińnięciu w jego dalszej części.

■ **Jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka wypłacana przez gminy**

Świadczenie to może być przyznane jednorazowo, z tytułu urodzenia się dziecka, w drodze uchwały rady gminy osobom, zatem również pracownikom, zamieszkałym na terenie działania tej gminy. Świadczenie to może zostać przyznane, ale nie musi. Decyzja w tym zakresie należy do rady gminy.

Inne uprawnienia związane z macierzyństwem są przewidziane dla pracownicy w **ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa**¹¹. Owymi szczególnymi uprawnieniami są: prawo do zasiłku macierzyńskiego i do zasiłku opiekuńczego.

■ **Zasiłek macierzyński**

Przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- urodziła dziecko,
- przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia,
- przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, dziecko w wieku do 7 roku życia, w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia.

Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, lub okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także przez okres urlopu macierzyńskiego.

Wątpliwości budzi sytuacja, kiedy pracownica rodzi dziecko w trakcie urlopu wychowawczego. Wówczas, jak wynika z przytoczonej ustawy, zasiłek

macierzyński przysługuje za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, która przypada po porodzie.

■ **Zasiłek opiekuńczy**

Przysługuje pracownicy zwolnionej od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:
 - nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,
 - choroby małżonka pracownicy, stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki,
 - pobytu małżonka pracownicy, stale opiekującego się dzieckiem, w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej,
 - chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat,
 - innym chorym członkiem rodziny, za którego uważa się: małżonka, rodziców, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku ponad 14 lat – jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownicą w okresie sprawowania opieki.
- Przez dzieci ustawa rozumie dzieci własne pracownicy lub jej małżonka, dzieci przysposobione, a także dzieci obce przyjęte na wychowanie i utrzymanie.

*

Jak widać z powyższych rozważań, ustawodawca poprzez stanowione przepisy zapewnia kobietom zatrudnionym w ramach stosunku pracy szereg uprawnień związanych z rodzicielstwem. Otacza kobiety pracujące szczególną ochroną, uwzględniając ich właściwości fizyczne i funkcje, które pełnią w związku z macierzyństwem. Daje im możliwość połączenia pracy z wychowaniem dziecka poprzez różnego rodzaju świadczenia, przerwy na karmienie czy możliwość skorzystania z „2 dni dla matki z dzieckiem”. Zapewnia im również możliwość przebywania z dzieckiem przy jednoczesnym zachowaniu zatrudnienia i pewności pracy, co będzie przedmiotem rozważań w dalszej części artykułu.

Aleksandra Kępnik

¹¹ Tekst jednolity: Dz.U. z 2010 r. nr 77, poz. 512 z późn. zm.





Procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

Problematyka wypadków przy pracy została uregulowana na gruncie prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Regulacje te wzajemnie się uzupełniają i w związku z tym ich pełna znajomość dla całościowego ujęcia zagadnienia wypadków przy pracy jest niezbędna. Warto przy tym zauważyć, że choć zasadnicze regulacje prawne dotyczące pracowniczych wypadków przy pracy, takie jak definicja wypadku przy pracy oraz świadczenia z tego tytułu, są przedmiotem regulacji prawa ubezpieczeń społecznych, to jednak pracownicze wypadki przy pracy są instytucją prawa pracy.

Zdarzenia wypadkowe występują w ramach stosunku pracy, wypadkowi w pracy ulegają pracownicy będący stroną stosunku pracy. Na pracodawcę więc ustawodawca nałożył obowiązek zapewnienia ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz procedury postępowania w tych sprawach uregulował na gruncie prawa pracy. Niewątpliwie w tym stanie rzeczy podstawowe znaczenie dla nabycia przez pracownika prawa do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy z ubezpieczenia wypadkowego ma kwestia prawidłowego, zgodnego ze stanem faktycznym i prawnym, ustalenia przez powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy oraz udokumentowania tych ustaleń w postaci protokołu powypadkowego, który nie jest jednak wiążący dla organów ubezpieczeniowych stwierdzających nabycie tych praw na gruncie ubezpieczenia wypadkowego.

W prezentowanym opracowaniu w sposób szczegółowy w porządku chronologicznym zostanie omówiona procedura ustalania okoliczności i przyczyn pracowniczych wypadków przy pracy, którą generalnie uruchamia zgłoszenie do pracodawcy przez uszkodzanego pracownika faktu powstania wypadku, co z kolei rodzi po stronie pracodawcy obowiązek natychmiastowego zabezpieczenia miejsca wypadku oraz niezwłocznego powołania w ściśle określonym

przez prawo składzie zespołu powypadkowego, mającego na celu ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy oraz udokumentowanie tych ustaleń w protokole powypadkowym wraz z załącznikami stanowiącymi integralną część protokołu.

Następnie przedstawione zostanie sądowe ustalenie wypadku przy pracy, którą to procedurę uszkodzowany pracownik może uruchomić przeciwko pracodawcy w razie niepowołania przez pracodawcę zespołu powypadkowego oraz w konsekwencji niesporządzenia protokołu powypadkowego, stanowiącego dla pracownika szczególnie środek dowodowy, że miały miejsce opisane w nim fakty oraz że nadano im właściwą kwalifikację prawną odnoszącą się do ustawowej definicji wypadku przy pracy. Sądowe ustalenie wypadku przy pracy może też mieć miejsce w przypadku, gdy pracownik nie zgadza się z treścią ustaleń dokonanych przez zespół powypadkowy i zawartych w doręczonym mu protokole powypadkowym. Z sądowym ustaleniem wypadku przy pracy mamy również do czynienia wówczas, gdy pracownik odwoła się do sądu od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odmawiającej mu prawa do świadczeń wypadkowych z tytułu wypadku.

Na zakończenie opracowania, w celu wyczerpującego przedstawienia problematyki wypadkowej, omówione zostaną regulacje prawne dotyczące procedury ustalania okoliczności i przyczyn niepra-

cowniczych wypadków przy pracy, które są *stricte* instytucją ubezpieczeń społecznych w pełni uregulowaną w prawie ubezpieczeń społecznych. Mając na uwadze powyższe, wydaje się, że podjęcie w sposób kompleksowy zagadnienia wypadków przy pracy oraz przedstawienie regulacji prawnych ich dotyczących szerokiemu odbiorcy, w szczególności pracodawcom, służbom bhp, społecznym inspektorom pracy, pracownikom oraz podmiotom zawodowo zajmującym się tymi problemami jest bardzo ważne, ponieważ regulacje prawne dotyczące procedury ustalania okoliczności i przyczyn pracowniczych wypadków przy pracy zostały ostatnio zmienione w połowie 2009 r., natomiast regulacje prawne dotyczące niepracowniczych wypadków przy pracy, choć wprowadzone z początkiem 2003 r., to jednak rzadko są podejmowane oraz poddawane szczegółowej analizie w fachowym piśmiennictwie.

Zawiadomienie o wypadku przy pracy

Pracodawca w razie przyjęcia wiadomości o powstaniu wypadku przy pracy, zgodnie z art. 234 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹, jest zobowiązany do zapewnienia ustalenia w przewidzianym przez prawo trybie okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy. Szczegółowy tryb ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy został określony na gruncie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy². Zgodnie z § 2 powołanego rozporządzenia „pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego”. Należy jednak podkreślić, że niewypełnienie obowiązku niezwłocznego zgłoszenia wypadku przy pracy lub nawet niezgłoszenie w ogóle wypadku przez poszkodowanego pracownika nie zwalnia pracodawcy, który z innych źródeł powziął wiadomość o powstaniu zdarzenia wypadkowego, z procedury ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jak również nie może w żadnym razie skutkować odmową tylko z tego powodu uznania zdarzenia za wypadek przy pracy.

W tym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 290/99 z dnia 6 listopada 1998 r.³, w którym stwierdził, że „niezgłoszenie pracodawcy w sposób niezwłoczny wypadku przez poszkodowanego pracownika nie uzasadnia odmowy uznania za wypadek przy pracy”. W uzasadnieniu do powołanego wyroku Sąd Najwyższy na tle konkretnego stanu faktycznego podniósł, że „jeżeli skutki wypadku ujawniły się w okresie późniejszym, pracownik jest obowiązany zawiadomić swojego przełożonego

niezwłocznie po ich ujawnieniu. Sformułowanie niezwłocznie – bez zbędnej zwłoki – nie oznacza natychmiast, zaś samo niedokonanie zgłoszenia nie powoduje negatywnych dla pracownika następstw, w tym zwłaszcza skutku w postaci nieuznania zdarzenia za wypadek przy pracy”. Zdaniem Sądu Najwyższego przepis nakładający na poszkodowanego pracownika obowiązek niezwłocznego poinformowania swojego przełożonego o zaistniałym wypadku „ma na celu usprawnienie postępowania wypadkowego u pracodawcy i ułatwienie w dowodzeniu okoliczności i przyczyn wypadku”. Przy czym wypełnienie pracowniczego obowiązku zgłoszenia wypadku przy pracy, jak już wyżej wspomniano, „może też nastąpić dopiero po ujawnieniu się skutków wypadku, a niezachowanie tego obowiązku nie daje podstaw do zanegowania wystąpienia wypadku przy pracy”. W świetle powyższego należy jednak zauważyć, iż nie ulega żadnej wątpliwości, że pomimo braku bezpośrednich sankcji w przepisach dotyczących wypadków przy pracy dla poszkodowanego pracownika za niewypełnienie pracowniczego obowiązku zgłoszeniowego w zakresie wypadku przy pracy, to z całą pewnością niezwłoczne powiadomienie pracodawcy przez poszkodowanego pracownika o powstaniu wypadku przy pracy oraz podjęcie na skutek tego powiadomienia przez pracodawcę w sposób niezwłoczny czynności zabezpieczających miejsce powstania wypadku mają ogromne znaczenie dla wszechstronnego, zgodnego ze stanem faktycznym i prawnym, ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy przez niezwłocznie powołany w tym celu przez pracodawcę zespół powypadkowy. Dlatego też z wyżej wyartykułowanych powodów poszkodowany pracownik powinien w dobrze pojętym interesie nie tylko własnym, ale również w interesie pracodawcy, wypełnić nałożony na niego przez prawo obowiązek niezwłocznego poinformowania swojego przełożonego o zaistniałym z jego udziałem wypadku przy pracy. Na poparcie powyższych wywodów warto powołać wyrok II UKN 573/98 z dnia 16 kwietnia 1999 r.⁴, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że niezgłoszenie przez poszkodowanego pracownika wypadku przy pracy w sposób prawnie przewidziany „powoduje, że stwierdzenie w postępowaniu sądowym zaistnienia takiego wypadku jest możliwe jedynie na podstawie dowodów niebudzących żadnych wątpliwości”.

Z powyższego wynika, że pracodawca podstawowe źródło wiedzy o powstawaniu w zakładzie pracy wypadków przy pracy czerpie z niezwłocznego zgłaszania wypadków przy pracy przez poszkodowanych pracowników oraz z własnych obserwacji środowiska pracy. W omawianym kontekście należy jeszcze koniecznie przywołać art. 211 pkt 6 Kodeksu pracy (k.p.), który zobowiązuje każdego pracownika do niezwłocznego zawiadomienia przełożonego

¹ Tekst jednolity: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.

² Dz.U. z 2009 r. nr 105, poz. 870.

³ OSNAPIUS z 1998 r. nr 24, poz. 793.

⁴ OSNAPIUS z 2000 r. nr 12, poz. 479.

o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz do ostrzeżenia współpracowników, a także innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie. Należy podkreślić, że przywołany powyżej obowiązek pracowniczy ma walor podstawowego obowiązku z obszaru podstawowego obowiązku przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, którego naruszenie przez pracownika (w tym również pracownika poszkodowanego wskutek wypadku przy pracy) może przynieść negatywne dla niego konsekwencje ze strony pracodawcy w zakresie łączącego go z pracodawcą stosunku pracy, np. w postaci nałożenia przez pracodawcę na pracownika kary porządkowej lub nawet w skrajnych przypadkach rozwiązania przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Reasumując powyższe, należy stwierdzić, że poszkodowany pracownik oraz każdy inny pracownik, który zauważy wypadek w miejscu pracy mają obowiązek niezwłocznego zawiadomienia o zdarzeniu wypadkowym pracodawcy, który na skutek takiego zawiadomienia, a także bez żadnego zawiadomienia wypadkowego, ale na skutek poczynienia własnych obserwacji i zauważenia zdarzenia wypadkowego, ma obowiązek wszczęcia procedury ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, w której w fazie wstępnej najważniejsze jest zabezpieczenie miejsca wypadku oraz powołanie w sposób prawnie określony zespołu powypadkowego.

W tym miejscu godzi się również wskazać na bardzo ważny obowiązek pracodawcy aktualizujący się z chwilą uzyskania przez pracodawcę wiadomości o zaistniałym w zakładzie pracy zdarzeniu wypadkowym. Zgodnie z art. 234 § 2 k.p. „pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy”.

Niewykonanie nałożonego na pracodawcę wyżej powołanego obowiązku z zakresu wypadków przy pracy rodzi po stronie pracodawcy nie tylko odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, ale również odpowiedzialność za przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Na podstawie art. 283 § 2 pkt 6 k.p. pracodawca podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł, gdy wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, a także wówczas, gdy nie ujawnia wypadku przy pra-

cy albo przedstawia niezgodne z prawem informacje, dowody lub dokumenty dotyczące wypadków przy pracy. Na mocy art. 221 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny⁵ pracodawca podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności, gdy wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji powypadkowej.

■ Definicje wypadków przy pracy

Dla prawidłowego zrealizowania wyżej powołanych obowiązków prawnie nałożonych na pracodawcę w zakresie powstania w jego firmie zdarzenia wypadkowego oraz w kontekście prac powołanego przez pracodawcę zespołu powypadkowego niezwykle istotne znaczenie mają definicje legalne wypadku przy pracy, wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy, śmiertelnego wypadku przy pracy, ciężkiego wypadku przy pracy oraz zbiorowego wypadku przy pracy, które zostały uregulowane na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych w ramach ubezpieczenia wypadkowego. Na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁶, za **wypadek przy pracy** uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą: • podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych • podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia albo • w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Z wyżej powołanego przepisu wynika, że na definicję wypadku przy pracy składają się cztery przesłanki, to znaczy: nagłość zdarzenia, zewnętrzność przyczyny, powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci oraz związek zdarzenia z pracą. Wszystkie wyżej wskazane cztery przesłanki definicyjne wypadku przy pracy muszą wystąpić łącznie, a brak którejkolwiek z nich spowoduje, że dane zdarzenie nie będzie mogło być uznane za wypadek przy pracy⁷.

Za **wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy**, zgodnie z art. 3 ust. 2 powołanej ustawy uważa się wypadek, któremu pracownik uległ w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż prawnie zastrzeżone dla *stricto* wypadku przy pracy, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z: • wykonywaniem powierzonych mu zadań podczas podróży służbowej • szkoleniem w zakresie

⁵ Dz.U. z 1997 r. nr 88, poz. 553 z późn. zm.

⁶ Tekst jednolity: Dz.U. z 2010 r. nr 77, poz. 512.

⁷ Szerzej nt. definicji wypadku przy pracy: G. Ślawska, *Prawne aspekty wypadków przy pracy*, Prewencja i Rehabilitacja 2010, nr 3.

powszechnej samoobrony • wykonywaniem zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe⁸.

Wśród wszystkich wypadków przy pracy ustawodawca wyodrębnia wypadki mające walor wypadków kwalifikowanych poprzez skutek wypadku na osobie poszkodowanego pracownika w postaci śmierci lub poważnych następstw zdrowotnych albo zbiorowy charakter wypadku, z którymi następnie wiąże szczególne, prawnie określone procedury postępowania przez pracodawcę oraz organy sprawujące państwowy nadzór nad warunkami pracy.

Na podstawie art. 3 ust. 4 powołanej ustawy za **śmiertelny wypadek przy pracy** uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć poszkodowanego pracownika w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia powstania wypadku przy pracy.

Zgodnie z art. 3 ust. 5 powołanej ustawy za **ciężki wypadek** przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego u poszkodowanego pracownika nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenia ciała albo rozstrój zdrowia, naruszający podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

W myśl art. 3 ust. 6 powołanej ustawy za **zbiorowy wypadek przy pracy** uważa się wypadek, któremu uległy co najmniej dwie osoby w wyniku powstania tego samego zdarzenia wypadkowego.

Z wyżej przytoczonych definicji legalnych wypadku przy pracy, wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy, śmiertelnego wypadku przy pracy, ciężkiego wypadku przy pracy oraz zbiorowego wypadku przy pracy wynika, że mają one charakter złożony i wymagają wieloaspektowego podejścia do zaistniałego zdarzenia wypadkowego, ale niestety ustawodawca wymaga od pracodawcy, ze względu na potrzebę podjęcia pilnych działań związanych z wypadkami kwalifikowanymi przez państwowe organy nadzoru nad warunkami pracy, aby w razie powstania zdarzenia wypadkowego dokonał on niezwłocznie jego oceny w świetle skutków wypadku przy pracy oraz niezwłocznie zgłosił właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy i prokuratorowi każdy śmiertelny, ciężki lub zbiorowy wypadek przy pracy oraz każdy inny wypadek mający związek z pracą, który wywołał wymienione skutki, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Dalsze natomiast szczegółowe czynności w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy oraz ostatecznej jego kwalifikacji prawnej w świetle ustawowych wyżej przytoczonych cech definicyjnych wypadku przy pracy lub wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy ustawodawca po-

zostawił powołanemu przez pracodawcę zespołowi powypadkowemu. Ustawodawca przesądził również w sposób jednoznaczny, że koszty związane z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w całości ponosi pracodawca (art. 234 § 4 k.p.).

■ **Zabezpieczenie miejsca wypadku**

Przepisy prawa wymagają od pracodawcy, aby do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zabezpieczył miejsce wypadku w sposób wykluczający dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych, uruchomienia bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych wstrzymanych w związku z wypadkiem, dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub mogą przyczynić się do odtworzenia jego okoliczności.

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca, po uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeżeli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku.

W przypadku zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego zgodę w powyższych sprawach wyraża pracodawca po uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem, a w razie zaistnienia wypadku w zakładzie górniczym, także po uzgodnieniu z właściwym organem nadzoru górniczego.

Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody pracodawcy w uzgodnieniu z prawnie określonymi podmiotami jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu (§ 3 powołanego rozporządzenia). Prawnie określony obowiązek zabezpieczenia przez pracodawcę miejsca wypadku wraz z obowiązkiem dokonywania uzgodnień w tym zakresie ze stroną pracowniczą reprezentowaną przez społecznego inspektora pracy oraz podmiotami z zewnątrz w postaci państwowych organów nadzoru nad warunkami pracy ma ogromne znaczenie w postępowaniu powypadkowym, gdyż przyczynia się do wszechstronnego i wnikliwego zbadania przez uprawnione podmioty miejsca wypadku oraz dokonania prawidłowych, zgodnych ze stanem faktycznym, ustaleń w zakresie określenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

Zespół powypadkowy - skład i kompetencje

Okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy ustala powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy w składzie ściśle określonym w przepisach prawa pracy. Zgodnie z § 4 rozporządzenia Rady

⁸ Szerzej nt. definicji wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy: I. Jędrasik-Jankowska, *Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy*, PiZS 2003, nr 4, s. 24-29.

Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, w skład zespołu powypadkowego ze strony pracodawcy wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, a ze strony pracowniczej – społeczny inspektor pracy. Z powyższego przepisu wynika, że prawodawca przewidział, że generalnie okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy muszą być badane przez kompetentny w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy dwuosobowy zespół powypadkowy, reprezentujący zarówno stronę pracodawcy w postaci pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy, który zawodowo zajmuje się u pracodawcy sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również reprezentujący stronę pracowniczą w postaci społecznego inspektora pracy, który w sposób społeczny zajmuje się sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy w danym zakładzie pracy. W polskich firmach problem polega jednak na tym, że w świetle obowiązujących przepisów w małych zakładach pracy powołanie zespołu powypadkowego w wyżej prawnie określonym składzie na ogół nie jest możliwe dlatego, że obowiązek tworzenia stanowisk służby bezpieczeństwa i higieny pracy spoczywa na pracodawcy dopiero wówczas, gdy zatrudnia powyżej 100 pracowników, natomiast powołanie społecznej inspekcji pracy możliwe jest tylko w zakładach pracy, w których działają zakładowe organizacje związkowe, a ze względu na stale spadające uzwiązkowienie społeczna inspekcja pracy staje się instytucją niezwykle rzadko obecnie występującą w zakładach pracy.

Przepisy prawa pracy przewidują jednak, że jeżeli pracodawca zgodnie z prawem nie ma obowiązku tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, to w skład zespołu powypadkowego ze strony pracodawcy zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy, albo specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy spoza zakładu pracy (§ 5 ust. 1 powołanego rozporządzenia). Natomiast w sytuacji gdy u danego pracodawcy nie działa społeczna inspekcja pracy, to w skład zespołu powypadkowego ze strony pracowniczej zamiast społecznego inspektora pracy wchodzi „przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy” (§ 5 ust. 2 powołanego rozporządzenia).

W tym miejscu godzi się zauważyć, że przepisy dotyczące szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy nie przewidują żadnego specjalistycznego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników wchodzących w imieniu strony pracowniczej w skład zespołu powypadkowego, należy zatem przyjąć, że w obecnym stanie prawnym wystarczającym dokumentem poświadczającym wie-

dzę w tym zakresie reprezentantów pracowników, podobnie jak wszystkich pozostałych pracowników dopuszczonych do pracy, będzie karta wstępnego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nadto w świetle powołanego przepisu należy jeszcze zwrócić uwagę na bardzo ważną rzecz, otóż, że prawodawca nie przewidział w przepisach prawnych żadnego trybu wybierania przez stronę pracowniczą przedstawiciela, który przy braku społecznego inspektora pracy wchodziłby w skład zespołu powypadkowego, co jak się wydaje może w praktyce prowadzić do nadużyć ze strony pracodawcy w kompletowaniu składu zespołu powypadkowego po stronie pracowniczej. Przy czym w aspekcie prawnie określonego składu zespołu powypadkowego należy jeszcze koniecznie przywołać § 6 powołanego rozporządzenia, na podstawie którego, jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w wyżej wskazanym składzie dwuosobowym zapewniającym udział w postępowaniu powypadkowym strony pracowniczej, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, to okoliczności i przyczyny wypadku ustala dwuosobowy zespół powypadkowy składający się z pracodawcy oraz specjalisty do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy spoza zakładu pracy.

W świetle powołanego przepisu należy zauważyć, że prawo dopuszcza możliwość u najmniejszych pracodawców taką sytuację, że strona pracownicza w ogóle nie będzie reprezentowana w zespole powypadkowym, co jak się wydaje może w praktyce prowadzić do braku bezstronności ze strony pracodawców w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a tym samym do zagrożenia interesów poszkodowanych wskutek wypadków pracowników u tego rodzaju pracodawców, którzy przykładowo mogą nie być zainteresowani tym, aby w protokole powypadkowym była ujęta przyczyna wskazująca na naruszenie przez nich przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Powołany zgodnie z prawem przez pracodawcę zespół powypadkowy jest zobowiązany niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku przystąpić do wszechstronnego i wnikliwego ustalania okoliczności i przyczyn wypadku. Przepisy prawa pracy wymagają, aby zespół powypadkowy w ramach prowadzonego postępowania wyjaśniającego, w szczególności: • dokonał oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz • zbadał warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku, następnie w razie konieczności • udokumentował miejsce wypadku poprzez sporządzenie szkicu lub wykonanie fotografii • wysłuchał wyjaśnień poszkodowanego pracownika, jeżeli jego stan zdrowia na to pozwala • zebrał informacje od świad-

ków wypadku • zasięgnął opinii lekarskich w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku oraz • zgromadził samodzielnie wszelkie inne dowody mające związek z badanym wypadkiem.

Ponadto zespół powypadkowy ma obowiązek wykorzystać także materiały zgromadzone i udostępnione mu przez organy prowadzące niezależne śledztwo lub dochodzenie w sprawie wypadku, jak również ma obowiązek wykorzystać ustalenia dokonane przez specjalny zespół specjalistów powołany przez właściwe organy państwowe w sprawie wyjaśnienia przyczyn oraz problemów technicznych i technologicznych wypadku, który miał rozmiary katastrofy albo spowodował zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego.

Na podstawie przeprowadzonych powyższych ustaleń faktycznych oraz zebranych dowodów dotyczących wypadku zespół powypadkowy ma obowiązek dokonać prawnej kwalifikacji wypadku w świetle definicji legalnej wypadku przy pracy lub wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy, a także określić środki profilaktyczne mające przyczynić się do zapobiegania w przyszłości podobnym zdarzeniom wypadkowym w zakładzie pracy (§ 7 powołanego rozporządzenia).

Szczególny tryb postępowania powypadkowego przepisy prawa pracy przewidują dla **wypadków, które miały miejsce na terenie innego zakładu pracy**. W takim przypadku, zgodnie z § 8 powołanego rozporządzenia, ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego pracownika, ale w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek. Pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, jest obowiązany w szczególności zabezpieczyć miejsce wypadku, zawiadomić niezwłocznie o wypadku pracodawcę poszkodowanego pracownika, a także udostępnić miejsce wypadku i niezbędne materiały oraz udzielić informacji i wszechstronnej pomocy zespołowi powypadkowemu ustalającemu okoliczności i przyczyny wypadku. Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie sporządzić dokumentację powypadkową przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika. W takim jednak przypadku, zgodnie z prawem, pracodawca poszkodowanego pracownika zachowuje swoje kompetencje do zatwierdzenia protokołu powypadkowego sporządzonego na jego wniosek przez zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę, na którego terenie miał miejsce wypadek (§ 13 ust. 4 powołanego rozporządzenia).

Podobnie złożony charakter ma postępowanie powypadkowe dotyczące **wypadku, któremu uległ pracownik tymczasowy** podczas wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. W tym przypadku ustawodawca przesądza wprost w art. 9 ust. 2a ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu

pracowników tymczasowych⁹, że okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy pracownika tymczasowego ustala pracodawca użytkownik, na którego rzecz wykonuje pracę pracownik tymczasowy. Warto przy tym zauważyć, że obowiązek ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracownika tymczasowego został nałożony na pracodawcę użytkownika w sposób ustawowy, pomimo że generalnie zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy należy do swobodnego uzgodnienia pomiędzy agencją pracy tymczasowej i pracodawcą użytkownikiem (art. 9 ust. 3 pkt 2 powołanej ustawy). Należy ponadto przy tym pamiętać, że powyżej wskazany obowiązek zapewnienia przez pracodawcę użytkownika ustalenia w prawie przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy, jest zabezpieczony sankcją karną (art. 27 ust. 2 pkt 4 powołanej ustawy). W sprawie o wykroczenie polegające na niewykonaniu przez pracodawcę użytkownika powyższego ustawowego obowiązku orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od właściwego inspektora pracy (art. 28 powołanej ustawy). W świetle procedury ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy pracownika tymczasowego mogą powstawać wątpliwości natury prawnej w zakresie podmiotu właściwego do zatwierdzania protokołu powypadkowego sporządzonego przez zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę użytkownika, gdyż przepisy wyżej powołanej ustawy nie rozstrzygają tak postawionego problemu. Wydaje się, że w celu rozstrzygnięcia powyższej wątpliwości prawnej należy wyjść od prawnie określonego obowiązku zatwierdzania protokołu powypadkowego przez pracodawcę. Zatem skoro w tym szczególnym przypadku pracodawca użytkownik nie ma przymiotu pracodawcy dla pracownika tymczasowego, to nie może on dokonać zatwierdzenia protokołu powypadkowego dotyczącego pracownika tymczasowego. Obowiązek ten w świetle obowiązującego prawa spoczywa na pracodawcy, jakim dla pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej, która zobligowana jest nie tylko do zatwierdzenia protokołu powypadkowego pracownika tymczasowego, ale również do dopełnienia innych prawnie określonych wymogów dokumentacyjnych dotyczących wypadków przy pracy (np. prowadzenia rejestru wypadków przy pracy, sporządzania i przekazywania karty statystycznej wypadku przy pracy)¹⁰. Aby tego typu wątpliwości jednak się nie pojawiały w tak przecież ważnej kwestii, jaką jest procedura powypadkowa, należy postulować wprowadzenie wprost do wyżej powołanej ustawy przepisów gwarantujących agencji pracy tymczasowej kompetencje do zatwierdzania protokołu powypadkowego pracownika tymczasowego.

⁹ Dz.U. z 2003 r. nr 166, poz. 1608 z późn. zm.

¹⁰ Szerzej: M. Januszewska, *Wypadek potwierdza agencja*, Rzeczpospolita z dnia 19 lipca 2010 r., s. C5.

Z wyżej przedstawionych regulacji prawnych dotyczących zespołu powypadkowego wynika, że dysponuje on bardzo poważnymi kompetencjami w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, których realizacja w sposób bezpośredni przekłada się na nabycie lub utratę przez poszkodowanego pracownika świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego oraz odszkodowania za określone przedmioty od pracodawcy ze stosunku pracy lub ewentualnych roszczeń cywilnoprawnych z tytułu wypadku przy pracy. W związku z powyższym, biorąc pod uwagę ogromne znaczenie ustaleń dokonywanych przez zespół powypadkowy dla poszkodowanego pracownika, należy się zastanowić, czy obecnie prawnie określony wąski dwuosobowy skład zespołu powypadkowego w sposób kompetentny i całkowicie bezstronny jest w stanie należycie wywiązać się z nałożonych na niego przez ustawodawcę poważnych kompetencji i skomplikowanych zadań w zakresie procedury powypadkowej. Moim zdaniem warto w tym zakresie postulować prawne poszerzenie składu zespołu powypadkowego po stronie pracodawcy o lekarza medycyny pracy sprawującego profilaktyczną opiekę nad pracownikami, który z pewnością przyczyni się chociażby do prawidłowego ustalania rodzaju i skutków wypadków przy pracy oraz określania właściwych środków zapobiegających podobnym zdarzeniom wypadkowym w zakładzie pracy. Natomiast po stronie pracowniczey w celu zachowania równowagi stron stosunku pracy w prowadzeniu postępowania powypadkowego należy doprowadzić do uzupełnienia składu zespołu powypadkowego o jeszcze jednego dodatkowego przedstawiciela pracowników, ale przede wszystkim niewątpliwie trzeba doprowadzić do prawnego określenia trybu wyboru przedstawicieli pracowników do zespołu wypadkowego oraz zapewnić tym przedstawicielom specjalistyczne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, aby w sposób kompetentny i świadomy mogli uczestniczyć w pracach zespołu.

W zakresie proponowanych zmian dotyczących procedury powypadkowej należy także pamiętać o prawnym zapewnieniu warunków do kompetentnego i bezstronnego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy również u najmniejszych pracodawców, którzy ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników nie są w stanie zapewnić powołania zespołu powypadkowego z udziałem reprezentantów strony pracowniczey, dlatego w takich przypadkach może warto zaproponować wprowadzenie prawnego obowiązku nałożonego na pracodawcę, podobnie jak przy ustalaniu okoliczności i przyczyn niepracowniczych wypadkach przy pracy, pisemnego powiadamiania właściwej terenowej jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wszczęciu postępowania powypadkowego, w którym może uczestniczyć przedstawiciel Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dokumentacja powypadkowa

Zespół powypadkowy, w prawnie wyżej określonym składzie, po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku, w którym jest zobowiązany podjąć prawnie wyżej określone działania oraz po zebraniu prawnie wymaganych dowodów w sprawie sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, według wzoru prawnie określonego zawierającego treści prawnie wymagane.

Prawodawca wymaga, aby w protokole powypadkowym zostały zamieszczone między innymi informacje wskazujące dokonane przez zespół powypadkowy ustalenia faktyczne oraz rozstrzygnięcie, czy badany wypadek jest wypadkiem przy pracy oraz czy wystąpiły okoliczności wyłączające prawo pracownika do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, ze wskazaniem dowodów stanowiących podstawę takich stwierdzeń wraz ze szczegółowym uzasadnieniem.

Wzór **protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy** został zamieszczony w załączniku do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy¹¹. Prawnically określony wzór **protokołu powypadkowego** stanowi schemat graficzny dokumentu, jaki ma być sporządzony, według prawnie określonych wymagań w zakresie jego treści, przez zespół powypadkowy na zakończenie postępowania powypadkowego. Protokół powypadkowy sporządzony w innej formie, na innym formularzu niezawierającym wszystkich prawnie wymaganych treści stanowi uchybienie formalne i może być powodem kwestionowania protokołu, np. przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w razie wystąpienia przez poszkodowanych o świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego.

Protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy generalnie zespół powypadkowy ma obowiązek sporządzić nie później niż **w terminie 14 dni** od dnia zawiadomienia pracodawcy o zdarzeniu wypadkowym (§ 9 ust. 1 powołanego rozporządzenia). Jedynie w przypadku wystąpienia uzasadnionych przeszkód lub trudności zespół powypadkowy może nie dochować prawnie określonego terminu na sporządzenie protokołu powypadkowego, ale musi podać przyczyny swojego opóźnienia w treści tego protokołu (§ 9 ust. 2 powołanego rozporządzenia). Członek zespołu powypadkowego ma prawo złożyć do protokołu powypadkowego zdanie odrębne w zakresie treści zawartych w protokole, które powinien uzasadnić. W przypadku rozbieżności zdań członków zespołu powypadkowego o treści protokołu powypadkowego decyduje pracodawca (§ 10 powołanego rozporządzenia). Warto

¹¹ Dz.U. z 2004 r. nr 227, poz. 2298.

w tym miejscu zauważyć, że przedstawione powyżej postanowienie prawne dotyczące sytuacji rozbieżności zdań członków zespołu wypadkowego zagraża interesom poszkodowanych pracowników, ponieważ przy dwuosobowym składzie zespołu wypadkowego, jeżeli nawet ustaleniom zawartym w protokole wypadkowym sprzeciwi się przedstawiciel pracowników, wyrażając swoje odrębne zdanie, to i tak sprzeciw ten może nie mieć praktycznego znaczenia, bo o treści protokołu wypadkowego ostatecznie i tak zdecyduje pracodawca wraz z członkiem zespołu reprezentującym pracodawcę (służba bhp lub specjalista ds. bhp spoza zakładu) albo wręcz sam pracodawca w sytuacji, gdy zgodnie z prawem wchodzi w skład zespołu wypadkowego jako jego członek. Powyżej wskazana wątpliwość wydaje się być dodatkowym argumentem za prawnym poszerzeniem zespołu wypadkowego do czteroosobowego składu, natomiast u najmniejszych pracodawców za zapewnieniem możliwości udziału w pracach zespołu wypadkowego przedstawiciela Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Z treścią protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy przed jego zatwierdzeniem zespół wypadkowy obowiązany jest zapoznać poszkodowanego wskutek wypadku pracownika lub członków rodziny zmarłego pracownika oraz pouczyć ich o prawie zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole wypadkowym. Poszkodowany pracownik lub członkowie rodziny zmarłego pracownika mają prawo zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole wypadkowym (§ 11 powołanego rozporządzenia). Powyższe uprawnienie uczestników wypadków przy pracy lub członków ich rodzin pełni pewnego rodzaju rolę prawnej formy kontroli nad pracami zespołu wypadkowego, które są prowadzone niezależnie od nich.

Zespół wypadkowy po zapoznaniu poszkodowanego pracownika lub członków rodziny zmarłego pracownika z treścią protokołu wypadkowego przekazuje go niezwłocznie pracodawcy do zatwierdzenia (§ 9 ust. 3 powołanego rozporządzenia). Do protokołu wypadkowego, jako dowody w sprawie, dołącza się załączniki stanowiące integralną część protokołu wypadkowego w postaci zapisu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i informacji uzyskanych od świadków wypadku, a także inne dokumenty zebrane w czasie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności pisemną opinię lekarza lub innych specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku, a także odrębne zdanie zgłoszone przez członka zespołu wypadkowego oraz uwagi i zastrzeżenia poszkodowanego pracownika lub członków rodziny zmarłego pracownika (§ 12 ust. 2 powołanego rozporządzenia).

Pracodawca wymaga, aby zespół wypadkowy w razie stwierdzenia w protokole wypadkowym że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na

prawo pracownika do świadczeń przysługujących mu z tytułu wypadku przy pracy, dokonał szczególnego uzasadnienia i wskazał dowody stanowiące podstawę takiego stwierdzenia (§ 12 ust. 1 powołanego rozporządzenia).

Powołany przepis warto skonfrontować z przepisami z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych mogącymi znaleźć zastosowanie do wyżej wskazanych sytuacji. Na gruncie ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych **świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują pracownikowi**, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez pracownika przepisów z zakresu ochrony życia i zdrowia spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa (art. 21 ust. 1 powołanej ustawy). Prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługuje również pracownikowi, który będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych w znacznym stopniu przyczynił się do spowodowania wypadku przy pracy (art. 21 ust. 2 powołanej ustawy). Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmawia przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w przypadku nieprzedstawienia protokołu wypadkowego, nieuznania w protokole wypadkowym wypadku za wypadek przy pracy albo gdy protokół wypadkowy zawiera stwierdzenia bezpodstawne (art. 22 ust. 1). W związku z powyższym dość złożonym stanem prawnym dotyczącym utraty świadczeń z ubezpieczenia społecznego z pewnością wystąpienie w badanych stanach faktycznych prawnie wskazanych okoliczności mających wpływ na ich utratę wymaga od zespołu wypadkowego wyjątkowo rzetelnych i profesjonalnych ustaleń, bo ze względu na negatywny ich wpływ na sytuację prawną poszkodowanych wskutek wypadków pracowników lub członków rodzin zmarłych pracowników najczęściej są przez nich podważane i poddawane kontroli sądowej.

Protokół wypadkowy zatwierdza pracodawca nie później niż w **terminie 5 dni** od dnia jego sporządzenia przez zespół wypadkowy. Jeżeli poszkodowany pracownik lub członkowie rodziny zmarłego pracownika zgłoszą uwagi i zastrzeżenia do treści protokołu wypadkowego lub, gdy pracodawca ma zastrzeżenia do zgodności protokołu z wymogami prawnymi, to zwraca zespołowi wypadkowemu niezatwierdzony protokół w celu wyjaśnienia i uzupełnienia jego treści. Wyżej wskazane kompetencje pracodawcy dotyczące protokołu wypadkowego nie naruszają, przynajmniej w sensie formalnym, niezależności merytorycznej działania zespołu wypadkowego w zakresie postępowania wypadkowego oraz dokumentowania jego ustaleń. Zespół wypadkowy po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień w powyższych sprawach nie później niż w terminie 5 dni od otrzymania protokołu od pracodawcy sporządza

nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza pierwszy niezatwierdzony przez niego protokół powypadkowy (§ 13 powołanej ustawy). Przepisy prawa nie przewidują dalszej procedury postępowania w razie niezatwierdzenia przez pracodawcę nowego protokołu powypadkowego, ale wydaje się, że poprzez analogię należy uznać prawo pracodawcy do badania tego kolejnego protokołu powypadkowego pod kątem jego legalności oraz przyjąć 5-dniowy termin na jego zatwierdzenie przez pracodawcę. Zatwierdzony protokół powypadkowy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu wskutek wypadku pracownikowi lub członkom rodziny zmarłego pracownika (§ 14 ust. 1 powołanego rozporządzenia).

Protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową pracodawca jest obowiązany przechowywać **przez 10 lat** (art. 234 § 3¹ k.p.). Na szczególny charakter protokołu powypadkowego wynikający między innymi z prawnego określenia trybu dochodzenia do treści w nim zawartych oraz pełnienia przez niego funkcji dowodowej zwraca uwagę orzecznictwo sądowe. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego II UKN 658/98 z dnia 25 maja 1999 r.¹², *„prawidłowo sporządzony protokół powypadkowy stanowi dokument urzędowy (art. 244 § 2 k.p.c.), którego treść jest dowodem tego, że miały miejsce opisane w nim fakty oraz że zakwalifikowano je jako wypadek przy pracy”*. W wyroku II PK 282/2008 z dnia 12 maja 2009 r.¹³ Sąd Najwyższy stwierdził, że *„obiektywnie oceniając protokół powypadkowy jest szczególnym środkiem dowodowym, właśnie przez reżim, jakiemu podlega, i możliwość weryfikowania ustaleń co do okoliczności i przyczyn wypadku. W tym znaczeniu pełni funkcję dokumentacyjną i gwarancyjną, gdyż na użytek nie zawsze bezpośredni, lecz niewykluczone, że także przyszły, stanowi dowód dla ewentualnych świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego lub innych odszkodowawczych dochodzonych od pracodawcy”*. W tym miejscu warto zauważyć, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest związany treścią protokołu powypadkowego sporządzonego przez zespół powypadkowy i w razie wystąpienia przez poszkodowanych o świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, niezależnie od zespołu powypadkowego, dokonuje własnej kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego w świetle definicji legalnej wypadku przy pracy lub wypadku równanego z wypadkiem przy pracy. W związku z powyższym możliwa jest również taka sytuacja, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych zakwestionuje kwalifikację prawną dokonaną przez zespół powypadkowy i stwierdzi, że uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy przez ten podmiot było bezpodstawne

i tym samym brak jest podstaw do przyznania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Przepisy prawa w sposób szczególny traktują kwalifikowane wypadki przy pracy, jak już była mowa wcześniej, nakładają na pracodawcę między innymi obowiązek zawiadamiania właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu każdego śmiertelnego, ciężkiego i zbiorowego wypadku przy pracy. Natomiast po zakończeniu procedury powypadkowej dotyczącej tego rodzaju wypadków wymagają od pracodawcy doręczenia właściwemu inspektorowi pracy każdego protokołu powypadkowego dotyczącego śmiertelnego, ciężkiego i zbiorowego wypadku przy pracy (§ 14 ust. 2 powołanego rozporządzenia). Właściwy inspektor pracy w razie stwierdzenia w protokole powypadkowym dotyczącym śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy ustaleń naruszających uprawnienia pracownika albo określenie nieprawidłowych wniosków profilaktycznych, może zwrócić taki protokół pracodawcy, z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn tego rodzaju wypadku. W związku ze zwróconym protokołem powypadkowym przez właściwego inspektora pracy zespół powypadkowy danego pracodawcy zobowiązany jest podjąć czynności wyjaśniające dotyczące wniosków przedłożonych przez inspektora pracy oraz na podstawie dokonanych własnych ustaleń w tym zakresie sporządzić w prawnie określonym trybie nowy protokół powypadkowy, do którego zobowiązany jest dołączyć protokół powypadkowy zwrócony pracodawcy przez właściwego inspektora pracy. Sporządzony w wyżej określonym przypadku nowy protokół powypadkowy podlega również zatwierdzeniu przez pracodawcę oraz doręczeniu po zatwierdzeniu poszkodowanemu pracownikowi lub członkom rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika (§ 15 powołanego rozporządzenia). Warto przy tym podkreślić, że mimo interwencji właściwego inspektora pracy w powyższej sprawie działania zespołu powypadkowego w zakresie postępowania powypadkowego zachowują swoją niezależność.

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie wypadków przy pracy nie ogranicza się wyłącznie do kwalifikowanych wypadków przy pracy. Zgodnie z postanowieniami prawnymi ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy¹⁴, do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy między innymi podejmowanie działań w zakresie zapobiegania i eliminowania zagrożeń w środowisku pracy, w szczególności *„badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom”* (art. 10 ust. 1 pkt 7a powołanej ustawy). W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwy inspektor pracy jest uprawniony do *„nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku”* (art. 11 pkt 6 powołanej ustawy). Powyższe

¹² OSNAPiUS z 2000 r. nr 15, poz. 594.

¹³ LexPolonica nr 2053121.

¹⁴ Dz.U. z 2007 r. nr 89, poz. 589.

naruszenie przepisów prawa pracy dotyczy art. 234 § 1 k.p., nakładającego na pracodawcę obowiązek zapewnienia ustalenia w przewidzianym przez prawo trybie okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, którego niewypełnienie uprawnia właściwego inspektora pracy do wydania decyzji jego wykonania przez pracodawcę w określonym terminie.

Na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych pracodawca jest obowiązany prowadzić **rejestr wypadków przy pracy** (art. 234 § 3 k.p.). Rejestr wypadków przy pracy powinien zawierać imię i nazwisko poszkodowanego wskutek wypadku pracownika, miejsce i datę wypadku, informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego pracownika, datę sporządzenia protokołu powypadkowego, stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy, datę przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy, liczbę dni niezdolności do pracy oraz informacje, niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego (§ 16 powołanego rozporządzenia). Z zakresu obowiązków dokumentacyjnych związanych z wypadkami przy pracy pracodawca ma jeszcze obowiązek sporządzić w prawnie określonym terminie **statystyczną kartę wypadku przy pracy** na podstawie zatwierdzonego protokołu powypadkowego, w którym stwierdzono, że wypadek jest wypadkiem przy pracy lub wypadkiem zrównanym z wypadkiem przy pracy. Sporządzoną kartę statystyczną wypadku przy pracy według wzoru prawnie określonego pracodawca przekazuje w prawnie określonym terminie do urzędu statystycznego. Wzór statystycznej karty wypadku przy pracy został zamieszczony w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy¹⁵.

Kończąc rozważania dotyczące dokumentacji powypadkowej, warto zauważyć, że niewątpliwie staranne wypełnianie przez poszczególnych pracodawców wyżej omówionych prawnie określonych obowiązków dokumentacyjnych związanych z wypadkami przy pracy ma istotne znaczenie, nie tylko dla prawnej ochrony poszkodowanych wskutek wypadków pracowników lub członków rodzin zmarłych w takich okolicznościach pracowników, ale również dla podejmowania skutecznych działań z zakresu prewencji wypadkowej, nie tylko u danego pracodawcy, ale również na poziomie krajowym oraz europejskim.

Sądowe ustalenie wypadku przy pracy

Sądowe ustalenie wypadku przy pracy może nastąpić w ramach postępowania sądowego wszczętego przez poszkodowanego pracownika lub człon-

ka rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika przeciwko pracodawcy z zakresu prawa pracy o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego (k.p.c.) albo postępowania sądowego przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych o określone świadczenie z ubezpieczenia wypadkowego.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, nie określa sposobu i trybu odwołania się od ustaleń zawartych w protokole powypadkowym (np. na wzór postępowania o sprostowanie świadectwa pracy). Pouczenie o prawie wniesienia powództwa o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego na podstawie art. 189 k.p.c. znajduje się we wzorze protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, stanowiącego załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Pouczenie to nie stanowi jednak samodzielnej podstawy i wskazania sposobu i trybu odwołania od ustaleń zawartych w zatwierdzonym protokole powypadkowym, lecz jest tylko informacją o uprawnieniach pracownika wynikających z innych przepisów. Wskazane w pouczeniu do wzoru protokołu powypadkowego prawo do wniesienia powództwa o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego na podstawie art. 189 k.p.c. zostało potwierdzone w orzecznictwie sądowym. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego II PZP 14/2005 z dnia 29 marca 2006 r.¹⁶ powództwo o ustalenie, że konkretne zdarzenie było wypadkiem przy pracy jest dopuszczalne na podstawie art. 189 k.p.c. Poszkodowany pracownik lub uprawniony członek rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika z takim powództwem może wystąpić, gdy nie zgadza się z treścią zatwierdzonego protokołu powypadkowego lub gdy pracodawca w ogóle nie ustalił okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy i nie wydał mu protokołu powypadkowego. W związku z tym powództwo o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego na podstawie art. 189 k.p.c. może obejmować żądanie ustalenia, że określone zdarzenie było wypadkiem przy pracy, jak również żądanie ustalenia, że uznany już wypadek za wypadek przy pracy nastąpił w okolicznościach innych niż to wskazano w protokole powypadkowym, niewyłączających prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest związany treścią prawomocnego orzeczenia sądowego wydanego przez sąd pracy w sprawie o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego na podstawie art. 189 k.p.c. Potwierdził to Sąd Najwyższy w uchwale II UZP 8/2004 z dnia 21 września 2004 r.¹⁷, w której stwierdził, że „organ rentowy rozpoznający

¹⁵ Dz.U. z 2009 r. nr 14, poz. 80.

¹⁶ OSNP z 2006 r. nr 15-16, poz. 228.

¹⁷ OSNP z 2005 r. nr 5, poz. 68.

wniosek o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy nie jest związany prawomocnym wyrokiem w sprawie z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o ustalenie lub zmianę protokołu powypadkowego w zakresie uznania zdarzenia za wypadek przy pracy (art. 365 § 1 k.p.c.); wyrok taki nie ma powagi rzeczy osądzonej w sprawie toczącej się na skutek odwołania od decyzji organu rentowego (art. 366 k.p.c.)”.

Z powództwem przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych pracownik lub członek rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika o określone świadczenie z ubezpieczenia wypadkowego z tytułu wypadku przy pracy może wystąpić wówczas, gdy Zakład Ubezpieczeń Społecznych wyda decyzję odmawiającą przyznania prawa do świadczeń wypadkowych, pomimo przedstawienia zatwierdzonego protokołu powypadkowego stwierdzającego, że wypadek jest wypadkiem przy pracy lub wypadkiem zrównanym z wypadkiem przy pracy lub prawomocnego orzeczenia sądowego zastępującego protokół powypadkowy w tej sprawie¹⁸.

Niepracowniczy wypadek przy pracy

Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, za **niepracowniczy wypadek przy pracy** uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku ze wskazaną w tym przepisie działalnością, z której osoba fizyczna podlega ubezpieczeniu wypadkowemu (np. podczas • uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów • wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania • pełnienia mandatu posła lub senatora • wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług • wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej oraz związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej • wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi • pełnienia przez funkcjonariusza celnego obowiązków służbowych).

Z wyżej powołanego przepisu wynika, że na definicję niepracowniczego wypadku przy pracy składają się, podobnie jak na definicję pracowniczego wypadku przy pracy cztery przesłanki, to znaczy: nagłość zdarzenia, zewnętrżność przyczyny, powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci oraz związek zdarzenia z prawnie określoną działalnością stanowiącą tytuł ubezpieczenia wypadkowego. Należy

podkreślić, że wszystkie wyżej wskazane cztery przesłanki definicyjne niepracowniczego wypadku przy pracy muszą być spełnione łącznie, a brak którejkolwiek z nich w określonym stanie faktycznym spowoduje, że dane zdarzenie wypadkowe nie będzie mogło być uznane za wypadek przy pracy.

W przypadku zaistnienia niepracowniczego wypadku przy pracy ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy dokonują w karcie wypadku podmioty zobowiązane do jej sporządzenia na podstawie art. 5 ust. 1 powołanej ustawy (np. kartę wypadku dla sportowca ma obowiązek sporządzić podmiot wypłacający stypendium, dla osoby wykonującej odpłatnie pracę podczas odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania – podmiot, na którego rzecz taka praca jest wykonywana, dla posła – Kancelaria Sejmu, dla senatora – Kancelaria Senatu, dla wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – podmiot, na którego rzecz taka praca jest wykonywana, dla prowadzących pozarolniczą działalność oraz współpracujących przy prowadzeniu takiej działalności – Zakład Ubezpieczeń Społecznych, dla duchownych – właściwa zwierzchnia instytucja diecezjalna lub zakonna, dla funkcjonariuszy celnych – podmiot, w którym funkcjonariusz pełni służbę).

Szczegółowy tryb ustalania okoliczności i przyczyn niepracowniczego wypadku przy pracy został określony na gruncie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia¹⁹.

Osoba poszkodowana wskutek wypadku zgłasza powstanie wypadku podmiotowi ustawowo zobowiązanemu do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku oraz sporządzenia karty wypadku. Poszkodowani prowadzący pozarolniczą działalność i osoby z nimi współpracujące, w stosunku do których postępowanie powypadkowe przeprowadza Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zgłaszają wypadek w terenowej jednostce organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, właściwej ze względu na siedzibę prowadzenia działalności (§ 2 powołanego rozporządzenia). Niezwłocznie po otrzymaniu zgłoszenia o wypadku podmiot zobowiązany do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku oraz sporządzenia karty wypadku powiadamia na piśmie właściwą terenową jednostkę organizacyjną Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wszczęciu postępowania powypadkowego, w którym może uczestniczyć przedstawiciel Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (§ 5 powołanego rozporządzenia).

W ramach postępowania wyjaśniającego w sprawie niepracowniczego wypadku przy pracy należy przede wszystkim w pierwszej kolejności zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób pozwalający odtwo-

¹⁸ Szerzej: A. Marek, *Sądowe ustalenie wypadku przy pracy*, Służba Pracownicza 2009, nr 10, s. 15-18.

¹⁹ Dz.U. z 2002 r. nr 236, poz. 1992 z późn. zm.

rzyć jego okoliczności, następnie dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku, wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego – jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku oraz zebrać inne niezbędne dowody dotyczące wypadku. Na podstawie ustalonego stanu faktycznego oraz zebranych w sprawie dowodów w ramach postępowania wyjaśniającego podmiot ustawowo zobowiązany do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w sposób samodzielny dokonuje kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego w świetle definicji legalnej niepracowniczego wypadku przy pracy. Stwierdzenie, że zdarzenie nie jest wypadkiem przy pracy, wymaga od podmiotu badającego wypadek uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia (§ 3 powołanego rozporządzenia). Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, nie później niż **w terminie 14 dni** od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, podmiot przeprowadzający postępowanie powypadkowe sporządza kartę wypadku według wzoru określonego w załączniku do powołanego rozporządzenia. Poszkodowany lub w razie jego zgonu uprawniony członek rodziny mają prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do treści ustaleń zawartych w przedstawionej im karcie wypadku, o czym powinien ich pouczyć podmiot sporządzający kartę wypadku (§ 4 powołanego rozporządzenia).

W świetle przedstawionych podstaw prawnych przeprowadzania procedury ustalania okoliczności i przyczyn niepracowniczych wypadków przy pracy trzeba przede wszystkim podnieść, że prawodawca nie przewidział tworzenia w tym celu żadnych specjalnych jednostek czy form prawnych, takich jak zespół powypadkowy, tylko obowiązek przeprowadzenia procedury powypadkowej wraz z obowiązkiem sporządzenia karty wypadku nałożył na jednoosobowy podmiot. Tego typu rozwiązanie przy skomplikowanej materii, jaką jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, dokonanie kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego w świetle przesłanek definicyjnych niepracowniczego wypadku przy pracy czy ocena ustalonego stanu faktycznego w aspekcie ustawowych wyłączeń świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, wydaje się być naj lepszym rozwiązaniem prawnym.

Dlatego należy podnieść merytoryczną dyskusję dotyczącą podmiotów właściwych do spraw procedury ustalania okoliczności i przyczyn niepracowniczych wypadków przy pracy w środowiskach zawodowo zajmujących się tymi zagadnieniami w celu wypracowania propozycji odpowiednich rozwiązań prawnych w tym zakresie. Moim zdaniem, zmiany w rozważanym zakresie powinny pójść w kierunku

powołania kolegialnych zespołów do spraw przeprowadzania procedury powypadkowej, powoływanych przez podmioty obecnie zobowiązane do tego typu działań albo w kierunku powołania specjalnych profesjonalnych zespołów działających w tego typu sprawach przy Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Szczegółowa analiza przepisów prawnych dotyczących niepracowniczych wypadków przy pracy ujawnia pewne braki lub niedoskonałości w porównaniu do podstaw prawnych procedury powypadkowej dotyczącej pracowniczych wypadków przy pracy.

Warto, moim zdaniem, postulować przeniesienie na grunt przepisów prawnych dotyczących niepracowniczych wypadków przy pracy niektórych obowiązujących i dobrze się sprawdzających rozwiązań prawnych dotyczących pracowniczych wypadków przy pracy. Przede wszystkim mam tu na myśli:

- nadanie obowiązku zgłaszania wypadku przez poszkodowanych wymogu niezwłoczności
- wprowadzenie obowiązku szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów, że zachodzą okoliczności mogące mieć wpływ na prawo poszkodowanych do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego z tytułu wypadku
- nałożenie na podmiot sporządzający kartę wypadku obowiązku zapoznania poszkodowanego lub w razie jego śmierci członków rodziny z treścią karty wypadkowej oraz
- wprowadzenie prawa do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń przed zatwierdzeniem karty wypadku, a także
- wprowadzenie w takim przypadku obowiązku rozpatrzenia tych uwag i zastrzeżeń oraz sporządzenia nowej karty wypadku, do której należy dołączyć pierwotną niezatwierdzoną kartę wypadku.

Uwagi końcowe

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że polskie przepisy prawne w sposób kompleksowy regulują procedury ustalania okoliczności i przyczyn zarówno pracowniczych, jak i niepracowniczych wypadków przy pracy. Procedury te w większości zdecydowanie należy ocenić pozytywnie. Wydaje się jednak, że udoskonalenia wymagają przede wszystkim podstawy prawne funkcjonowania podmiotów właściwych do spraw przeprowadzania procedury ustalania okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy w celu zapewnienia w pełni kompetentnego oraz obiektywnego prowadzenia postępowań w tych sprawach.

W postępowaniu powypadkowym dotyczącym pracowniczych wypadków przy pracy warto zapewnić, co do zasady, czteroosobowy skład zespołu powypadkowego, w którym po stronie pracodawcy powinien działać pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz lekarz medycyny pracy zapewniający u danego pracodawcy profilaktyczną opiekę nad pracownikami, natomiast po stronie pracowniczey dwóch w sposób specjalny przeszkolonych w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy przedstawicieli pracowników wybranych do zespołu po-

wypadkowego przez ogół pracowników w trybie określonym w przepisach prawnych.

Szerszych zmian wymagają natomiast podstawy prawne dotyczące podmiotów zobowiązanych do ustalania okoliczności i przyczyn niepracowniczych wypadków przy pracy, gdyż w tego rodzaju wypadkach należałoby również zapewnić kolegialność postępowania powypadkowego i w związku z tym wprowadzić co najmniej dwuosobowe zespoły powypadkowe, funkcjonujące na podobnych zasadach, jak przy pracowniczych wypadkach przy pracy albo powołać specjalne profesjonalne zespoły działające przy Zakładzie Ubezpieczeń Społecz-

nych. Zasygnalizowane zagadnienie dotyczące podmiotów właściwych do przeprowadzania procedury ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a zwłaszcza niepracowniczych wypadków przy pracy, wymaga szerokiej dyskusji społecznych, zwłaszcza w środowiskach zawodowo zajmujących się takimi zagadnieniami oraz wypracowania w tych sprawach właściwych propozycji rozwiązań prawnych.

Grażyna Ślawska

dokumenty



Stanowisko Rady Ochrony Pracy

w sprawie oceny zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu – ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznawaną religię, narodowość, przekonania polityczne i przynależność związkową - na podstawie informacji Prokuratury Krajowej, oceny Państwowej Inspekcji Pracy oraz dyskusji podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy

Informacja Prokuratury Krajowej ukazała skalę zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu z perspektywy liczby zarejestrowanych przez prokuratury spraw. W okresie od stycznia 2008 r. do września 2009 r. w skali całego kraju zarejestrowano jedynie 50 spraw dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu. 41 spraw zostało już zakończonych merytorycznie, 27 z nich zostało umorzonych, a 13 zakończonych odmową wszczęcia postępowania. Sporządzono jeden akt oskarżenia. Prokuratura przyznaje, że w rzeczywistości skala zjawiska może być większa. Dyskryminacja w zatrudnieniu jest trudna do udowodnienia, co nie znaczy, że niemożliwa.

Podobne wnioski wypływają z oceny zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu, przedstawionej przez Państwową Inspekcję Pracy. Podobne są także statystyki. Przykładowo, w roku 2008 na ponad 34 000 skarg – dyskryminacji dotyczyło jedynie 308, co stanowi 0,9 %.

W związku z powyższym należy:

- zgłoszenia dyskryminacji w zatrudnieniu badać wnikliwiej niż do tej pory,

- wypracować skuteczniejsze niż dotychczasowe metody rzetelnej oceny każdego zgłoszonego przypadku,

- przeanalizować doświadczenia innych krajów, związane z wykrywaniem i badaniem zgłoszonych spraw, związanych z dyskryminacją w zatrudnieniu,

- promować dobre wzorce działania wśród przedsiębiorców, rozważyć zorganizowanie ogólnopolskiego konkursu na firmę wolną od dyskryminacji w zatrudnieniu,

- podnosić świadomość wagi problemu tak wśród pracodawców, jak i pracowników, prokuratorów i sędziów,

- prowadzić działalność przeciwdziałającą antagonyzowaniu pracodawców i pracowników.

Posel Izabela Katarzyna Mrzygłocka
Przewodnicząca
Rady Ochrony Pracy



■ **19 października** w Sali Kolumnowej Sejmu RP w Warszawie odbyła się uroczystość wręczenia nagród laureatom XXXVIII edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawa Warunków Pracy. Konkurs został zorganizowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej we współpracy z: • Ministerstwem Gospodarki • Ministerstwem Zdrowia • Ministerstwem Edukacji i Nauki • Centralnym Instytutem Ochrony Pracy • Zakładem Ubezpieczeń Społecznych • Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego • Federacją Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT • Państwową Inspekcją Pracy • Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „SOLIDARNOŚĆ” • Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych. Jego celem jest inspirowanie i upowszechnianie prac naukowo-badawczych oraz rozwiązań organizacyjnych i technicznych mających wpływ na ograniczanie lub likwidację zagrożeń występujących w zakładach pracy, wprowadzanie do praktyki nowych metod oceny zagrożeń i ryzyka zawodowego, nowych rozwiązań, technologii, urządzeń i materiałów, a także inspirowanie ich twórców do podejmowania działań zwiększających bezpieczeństwo w środowisku pracy. W tegorocznej edycji konkursu nie przyznano pierwszej nagrody.

Nagrodę drugiego stopnia w kategorii „Rozwiązania techniczne i organizacyjne” otrzymali m.in. autorzy z Fabryki Zmechanizowanych Obudów Ścianowych FAZOS S.A. w Tarnowskich Górach – za dwustopniowy zawór upustowy oraz autorzy z KGHM Polska Miedź S.A., Oddział Huta Miedzi Głogów w Głogowie Miedzi „Głogów” – za minimalizację hałasu na stanowiskach odlewania anod oraz gąsek srebra w Wydziale Metali Szlachetnych Huty Miedzi „Głogów”. W kategorii „Prace naukowo-badawcze” nagrodę drugiego stopnia otrzymała praca pt. „Przenośny sygnalizator optyczno-akustyczny z własnym źródłem zasilania”, której autorami byli pracownicy Jastrzębskiej Spółki Węglowej KWK Jas-Mos w Jastrzębiu-Zdroju, KWK Borynia, Instytutu Techniki Górniczej KOMAG w Gliwicach.

■ **21 października** w Warszawie w Mazowieckim Centrum Kultury i Sztuki odbyła się konferencja na temat „Sprawni w pracy. Nowelizacja prawa a zatrudnienie osób niepełnosprawnych”, zorganizowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych we współpracy ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji.

Pierwsza część spotkania poświęcona była zmianom legislacyjnym związanym z problematyką zatrudniania osób niepełnosprawnych. Omawiano m.in. projekty ustaw o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, o języku migowym oraz zmiany w ustawie o służbie

cywilnej. W drugiej części zaprezentowano zagadnienia dotyczące prewencji wypadkowej i działań Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz osób niepełnosprawnych, adaptacji miejsca pracy dla potrzeb pracownika po wypadku. Wyjaśniano też, jak nie bać się zatrudniania osób niepełnosprawnych.

■ **19-20 listopada** w Warszawie odbył się jubileuszowy X Interdyscyplinarny Kongres Naukowy poświęcony przewlekłym zespołom bólowym narządu ruchu u młodzieży i dorosłych, którego organizatorem była Fundacja Edukacji Medycznej, Promocji Zdrowia, Sztuki i Kultury ARS MEDICA. Przedsięwzięcie zostało dofinansowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Spotkanie zgromadziło przedstawicieli specjalności medycznych związanych z diagnostyką, leczeniem i rehabilitacją schorzeń narządu ruchu. Stało się ono okazją do zaprezentowania m.in. tematów: • diagnostyka funkcjonalna przewlekłych zespołów bólowych kręgosłupa u młodzieży i dorosłych • postawa ciała a zespoły bólowe kręgosłupa • epidemiologia i symptomatologia przewlekłych zespołów bólowych stawów biodrowych u młodzieży i dorosłych • zasady kompleksowej rehabilitacji z uwzględnieniem leczenia operacyjnego dzieci i młodzieży z zespołami bólowymi krzyża w przebiegu dyskopatii • przewlekłe zespoły bólowe stawów kolanowych. Sesjom naukowym towarzyszyła sesja plakatowa.

■ **29 listopada** w Warszawie w Urzędzie Dozoru Technicznego odbyła się V konferencja z cyklu „Zakład pracy wspólnym dobrem” dotycząca bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Organizatorem była Państwowa Inspekcja Pracy. W spotkaniu uczestniczyli m.in. przedstawiciele: • Państwowej Inspekcji Pracy • Urzędu Dozoru Technicznego • Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa • Zakładu Ubezpieczeń Społecznych • Związku Zawodowego „Budowlani” • Związku Rzemiosła Polskiego oraz firm: • Warbud S.A. i • Skanska S.A. Spotkanie stało się okazją i miejscem do wymiany poglądów na temat bezpieczeństwa w miejscu pracy. Jak podkreślił, otwierając konferencję, Tadeusz Zając Główny Inspektor Pracy, możemy zaobserwować tendencję spadkową liczby wypadków ciężkich w budownictwie. Bardzo istotną rolę odgrywa współpraca podmiotów działających w obszarze ochrony pracy oraz pracodawców. Można zaobserwować zaangażowanie dużych firm budowlanych na rzecz kształtowania bezpiecznego środowiska pracy.

Anna Sójka
Departament Prewencji i Rehabilitacji



Centrum Medyczno-Uzdrowiskowe „Weneda” w Kołobrzegu.

Fot.: K. Dzięgielewska

PREWENCJA i REHABILITACJA

Wydawca:

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 01-748 Warszawa, ul. Szamocka 3, 5

Przygotowanie tekstów:

Anna Sójka, Marta Bil-Witkowska
z Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Centrali ZUS

Adres: 01-748 Warszawa, ul. Szamocka 3, 5, tel. 22 667-10-23 (lub sekretariat: 22 667-10-15)

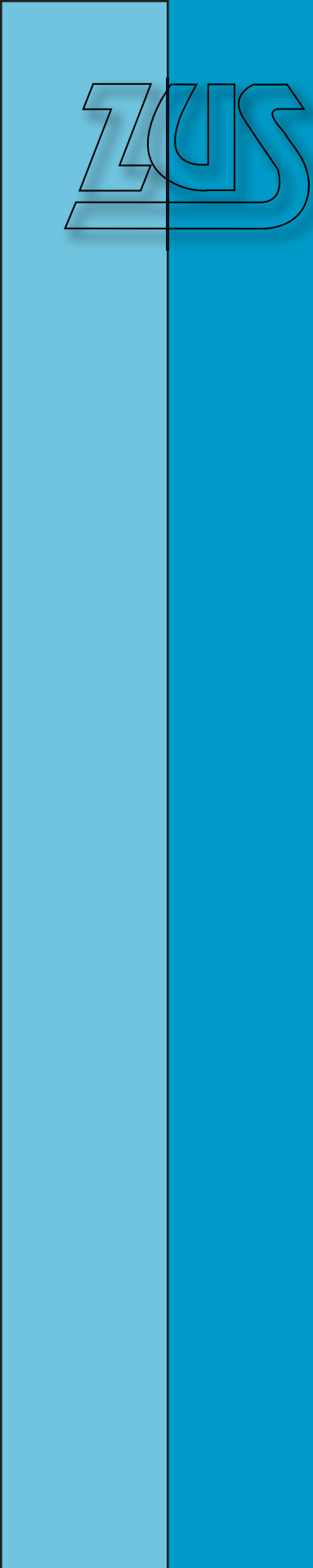
Opracowanie redakcyjne tekstów:

Redakcja Wydawnictw Gabinetu Prezesa

Projekt graficzny: Hanna Klimkowska

Redakcja techniczna, skład i druk: Poligrafia ZUS, 03-829 Warszawa, ul. Podskarbińska 25a

Nakład 750 egz. Zamówienie nr 2756/10



ZUS

The image features a solid light blue vertical bar on the left side. To its right, the word "ZUS" is written in a stylized, outlined font. The letters are white with a thin black outline and a slight drop shadow, giving them a three-dimensional appearance. The background is a solid, medium blue color.