

ISSN 1731-8971

ZUS

PREWENCJA i REHABILITACJA

kwartalnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

nr 3 (25)

2011



PREWENCJA i REHABILITACJA

Spis treści

- 1** Borelioza i inne choroby powiązane z ukąszeniem przez kleszcze
— *Beata Świątkowska*
- 8** Wpływ stanu nietrzeźwości na uznanie wypadku przy pracy
oraz na przyznanie świadczeń wypadkowych
— *Grażyna Ślawska*
- 18** Szkolenia bhp – niuanse, o których zapominamy – w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy
— *Aleksandra Kępnia*
- 31** Od 15 lat na rehabilitację leczniczą z ZUS
— *Anna Sójka*



POLSKA NAGRODA JAKOŚCI
XVI edycja 2010
WYRÓŻNIENIE
w kategorii:
ORGANIZACJE PUBLICZNE – ADMINISTRACJA



Borelioza i inne choroby powiązane z ukąszeniem przez kleszcze

Zmiany klimatyczne, łagodniejsze zimy, wcześniejsze wiosny, migracje zwierząt, zwiększona mobilność człowieka sprawiły, iż kleszcze znajdują wyśmienite warunki bytowania nie tylko w polskich lasach i na łąkach, ale również w miejskich parkach i ogrodach działkowych. Kleszcze mogą przenosić na ludzi liczne patogeny, dając początek chorobom transmisyjnym. Jeszcze kilka lat temu uważano, że terenami endemicznymi, czyli stałego występowania zachorowań są Mazury, Podlasie, Małopolska czy Opolszczyzna. Obecnie kleszcze występują niemal na całym obszarze naszego kraju. Systematycznie wydłuża się też okres ich żerowania, który trwa już od marca do listopada.

Biologia i miejsca bytowania kleszczy

Kleszcze to stawonogi, należące do rzędu roztoczy z gromady pajęczaków, o wielkości kilku milimetrów. W Polsce występuje około 20 gatunków z około 810 opisywanych na świecie. W naszym kraju najbardziej rozpowszechniony jest kleszcz pospolity (*Ixodes ricinus*) oraz kleszcz łąkowy (*Dermacentor reticulatus*). Rola tego ostatniego jako wektora czynników zakaźnych u ludzi nie jest jednoznacznie potwierdzona.

Kleszcz pospolity jest bardzo wrażliwy na wysychanie, mało ruchliwy i stroni od odsłoniętych, pozbawionych drzew oraz krzewów obszarów. Optymalne warunki do życia kleszczy stanowią tereny lasów liściastych, lasów różnowiekowych cechujących się zróżnicowaną wysokością, a szczególnie tych porośniętych paprociami, jeżynami, leszczyną, czarnym bzem oraz innymi krzewami. Powszechnie pasożyty te występują na obrzeżach lasów, polan, w zaroślach w pobliżu oczek wodnych, rzek, stawów i jezior. Ich rozwojowi sprzyja wysoka temperatura oraz duża wilgotność. Coraz częściej miejscami ich bytowania są zadrzewione obszary miejskie – parki, tereny zielone oraz ogródki działkowe. Najczęściej kryją się w trawach w bliskiej odległości od ziemi i na nisko rosnącej roślinności. Są trudno dostrzegalne, a często nieuchwytnie dla oka ludzkiego.

Zimę spędzają pod liśćmi, głęboko zagrzebane w ściółce, a wraz ze wzrostem temperatury otocze-

nia, kiedy gleba osiąga temperaturę 5-7°C, zaczynają swoją aktywność. Najwyższą częstość występowania kleszczy w polskim klimacie można zaobserwować w dwóch okresach: w miesiącach maj, czerwiec oraz wrzesień i październik. Aktywność kleszczy może się zmieniać w zależności od warunków klimatycznych, temperatury powierzchni gleby oraz wilgotności. Na szczególnie liczną populację kleszczy możemy liczyć w wilgotne lato, po łagodnej zimie.

Cykl rozwojowy kleszcza trwa przeciętnie dwa lata i obejmuje trzy aktywne stadia: larwę, nimfę i imago (formę dojrzałą). Kleszcze są pasożytami zewnętrznymi (ektopasożytami) żywiącymi się krwią swoich żywicieli. Reagują na bodźce zewnętrzne, kierując się ruchem i wydzielanym ciepłem żywiciela spadają i przytwierdzają się do skóry. Typowymi miejscami ukąszenia u człowieka są głowa, uszy, ręce, nogi oraz miejsca zagięcia dużych stawów, okolic pośladków, czy narządów płciowych. Wśród dzieci najwięcej ukąszeń obserwuje się w okolicy głowy. W każdym stadium – od larwy, nimfy do imago – kleszcze muszą przynajmniej raz pożywić się krwią, aby móc przejść w kolejną formę rozwojową. Kleszcz pospolity jest wyposażony w klująco-ssący aparat gębowy, którego użycie może zostać niezauważalne przez żywiciela, gdyż pasożyt wraz ze śliną wstrzykuje substancje o działaniu miejscowo znieczulającym. Bez krwi, w środowisku o dużej wilgotności, kleszcze potrafią przetrwać do kilku miesięcy. Dzięki bardzo rozciągliwemu naskórkowi po wessa-

niu krwi ich ciało jest w stanie powiększyć się nawet 10-krotnie.

Samica żeruje na żywicielu od sześciu do jedenastu dni. Najedzona, odcepią się od skóry swojego żywiciela i spada na podłoże, gdzie składa, w zależności od dostępności pokarmu, od 500 do 5000 jaj w luźnych warstwach gleby. Składanie jaj trwa od kilku dni do trzech tygodni, po czym samica ginie. Przy dogodnych warunkach wzrostu temperatury z jaj wyłęgają się mierzące od 0,8 do 0,9 mm długości larwy, o trzech parach odnóży. Żerują one na małych żywicielach, takich jak jeż, ryjówka, różne gatunki myszy, jaszczurek i innych drobnych gryzoniach. Po wyssaniu krwi przechodzą w ściółce leśnej w kolejne stadium rozwoju – nieco większą nimfę z czterema parami odnóży. Nimfy także odżywiają się krwią żywiciela, ale większych zwierząt, np. wiewiórek, kretów, nietoperzy lub ptaków wędrownych. Najedzone odpadają, aby w podłożu przejść wylinę i jako dorosły kleszcz wspiąć się na wysokie rośliny w poszukiwaniu nowego gospodarza.

Człowiek, jako źródło pożywienia kleszcza, ma niewielkie znaczenie.

Przebieg kliniczny i objawy chorób odkleszczowych

Choroby przenoszone przez kleszcze są nazywane chorobami transmisyjnymi. Do najbardziej niebezpiecznych i najczęściej występujących u człowieka należą: borelioza z Lyme oraz kleszczowe zapalenie mózgu i opon mózgowo-rdzeniowych. Kleszcze mogą również przenosić bakterie ludzkiej anaplazmozy granulocytarnej, bakterie z rodziny Bartonella, pałeczki tularemii oraz zarazki babeszjozy. W Polsce procent zakażonych kleszczy jest zróżnicowany i waha się – w zależności od regionu – od kilku do kilkudziesięciu procent.

Kleszcz pospolity, podczas żerowania, wprowadza do tkanek żywiciela swoją ślinę, umożliwiając tym samym przenoszenie licznych patogenów (wirusów, bakterii, pierwotniaków), które mogą wywoływać u ludzi i zwierząt gospodarskich poważne choroby zakaźne i pasożytnicze. Kleszcze zakażają się od żywicieli, na których żerują. Same czynniki patogenne nie są szkodliwe dla kleszczy, a uaktywniają się po wypełnieniu ich jelit krwią, przechodząc do płynów ustrojowych i gruczołów ślinowych. Najbardziej agresywną formą rozwojową kleszczy są nimfy, będące przyczyną najczęstszego zachorowania na choroby odkleszczowe. Szybkie i umiejętne usunięcie pasożyta zmniejsza ryzyko zakażenia.

■ Borelioza z Lyme

Jedną z najczęściej występujących chorób transmisyjnych przenoszonych przez kleszcze jest borelioza z Lyme (*krętkowica kleszczowa*). Schorzenie to jako oddzielna jednostka chorobowa wyodrębniona została stosunkowo niedawno, ale pierwsze objawy kli-

niczne w postaci rozszanych wykwitów rumieniowych opisywane były już pod koniec XIX wieku. Choroba ta została rozpoznana w 1975 r. w małym miasteczku Old Lyme w stanie Connecticut w USA, gdzie opisano powiązane z ukąszeniami przez kleszcze nietypowe zachorowania na zapalenie stawów, poprzedzone zmianami skórnymi. Grupa badaczy ustaliła, iż czynnikiem etiologicznym choroby jest beztlenowa bakteria spiralna (krętek), nazwana w 1982 r. od nazwiska odkrywcy – *Borrelia burgdorferi*.

Borelioza jest przewlekłą, wielopostaciową chorobą układową, w przebiegu której występowanie objawów klinicznych (skórnych, stawowych, kardiologicznych i neurologicznych) zależy od odpowiedzi ze strony układu immunologicznego oraz uwarunkowań genetycznych pacjenta. Źródłem bakterii są głównie małe gryzonie polne i inne wolno żyjące dzikie zwierzęta, ale również zwierzęta domowe: psy, konie, owce, krowy, czy ptaki. Kleszcze raz zakażone przekazują to zakażenie następnym pokoleniom. Do zakażenia organizmu człowieka dochodzi w czasie ssania krwi. To właśnie w ślinie i wymiocinach kleszcza znajdują się chorobotwórcze bakterie. Wczesne usunięcie intruza ogranicza ryzyko zakażenia, gdyż uważa się, że do zakażenia konieczny jest okres 36-48 godzinnego pozostawiania pasożyta w skórze. W przypadku przedłużenia tego okresu do 72 godzin ryzyko to jest bardzo wysokie.

Krętki *Borrelia burgdorferi* są bardzo trudnym przeciwnikiem dla ludzkiego układu odpornościowego. Ich cechą charakterystyczną jest długi okres namnażania się, z czym związana jest konieczność zastosowania długotrwałej antybiotykoterapii. Podobieństwo objawów boreliozy do innych chorób zakaźnych znacznie utrudnia rozpoznanie. Objawy kliniczne są różne w zależności od czasu trwania choroby. W przebiegu klinicznym wyróżniamy zasadniczo trzy stadia chorobowe ze względu na okres, jaki upłynął od zakażenia. Według podziału klinicznego wyróżnia się:

- wczesną postać boreliozy z Lyme – stadium zakaźne ograniczone (rumień wędrujący, chłoniak limfocytarny skóry) oraz stadium zakaźne rozsiane (rumień wędrujący mnogi, zaburzenia neurologiczne, zmiany w układzie krążenia, zapalenie stawów i inne zmiany narządowe);

- późną postać boreliozy z Lyme – przewlekłe zapalenie zanikowe skóry kończyn, późna neuroborelioza, zapalenie mięśnia sercowego, przewlekłe zapalenie stawów lub inne zmiany narządowe utrzymujące się przez co najmniej 12 miesięcy¹.

Pojawienie się pierwszego stadium choroby związane jest z odpowiedzią organizmu na miejscowe rozprzestrzenianie się krętków w skórze. W pierwszej fazie infekcji najbardziej charaktery-

¹ E. Cisak, J. Zwoliński [red.], *Borelioza i inne choroby przenoszone przez kleszcze w aspekcie narażenia zawodowego. Poradnik dla lekarzy*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2010.

stycznym objawem są pierścieniowate zmiany skórne zwane *rumieniem wędrującym*. Typowa zmiana ma postać początkowo czerwonej plamy, często z centralnym przejaśnieniem w środku, która szybko powiększa się obwodowo. Średnica plamy powyżej 5 cm umożliwia jej odróżnienie od skórniego odczynu hiperalergicznego. Czasami rumień może występować pod postacią nieregularnego zaczerwienienia, owalnej plamy lub wysypki. Rumień wędrujący pojawia się u ponad połowy chorych, według niektórych nawet u 70-80% zakażonych. Często towarzyszą mu objawy grypopodobne, miejscowo świąt i pieczenie skóry. Podanie odpowiedniego antybiotyku zazwyczaj zabezpiecza przed przejściem choroby w postać rozsianą lub przewlekłą. U chorych nieleczonych rumień zazwyczaj zanika samoistnie w ciągu 3-4 tygodni, prowadząc do kolejnych konsekwencji zdrowotnych.

W drugim stadium choroby – przy braku wprowadzenia leczenia lub braku jego skuteczności na skutek rozsiewu krętka drogą naczyń krwionośnych i limfatycznych – dochodzi do dalszego rozwoju zmian skórnych i uogólnienia infekcji. U około 1% chorych może pojawić się postać limfatyczna – pojedyncza zmiana skórna (*chłoniak limfocytarny skóry*), guzek lub sinoczerwona grudka umiejscowiona na płatkach usznych, brodawkach i otoczkach sutkowych, a również mosznie. U części zakażonych w stadium wczesnym zmiany chorobowe mają charakter rozsiany. Charakterystyczną zmianą zakażenia rozsianego jest także *wtórny mnogi rumień wędrujący*, niezwiązany z miejscem ukłucia przez kleszcza, któremu towarzyszą objawy ogólne takie jak bóle głowy i bóle mięśniowo-stawowe. U części chorych obserwuje się zmiany ze strony układu nerwowego, rozwijające się głównie jako zapalenie opon mózgowo-rdzeniowych oraz zapalenie nerwów czaszkowych (porażenie nerwu twarzowego). Objawy choroby u osób, u których nie podjęto leczenia, czasami mogą manifestować się w postaci zaburzeń ze strony serca: zaburzenia rytmu, omdlenia, kołatanie serca, a nawet stanów zapalnych w mięśniu sercowym². Zwykle jednak zaburzeniom czynności serca nie towarzyszą objawy kliniczne i są one wykrywane przypadkowo w trakcie diagnostyki innych manifestacji boreliozy. Niekiedy faza rozsiana boreliozy ma charakter zapalenia stawów, najczęściej kolanowych, z przemijającym obrzękiem i bólem. Odnotowuje się także schorzenia narządu wzroku, głównie zapalenia.

Nierozpoznana i nieleczona postać wczesna infekcji po okresie powyżej 6 miesięcy od zakażenia przechodzi w postać późną. Skojarzenie różnorodnych objawów z przebyłą dawno temu infekcją jest z reguły bardzo trudne. Dostyc częstą dolegliwością

zgłaszaną przez chorych są bóle stawowe wywołane destrukcyjnymi zmianami zapalnymi stawów. Przewlekłe zapalenie stawów najczęściej dotyczy dużych stawów (kolanowy, łokciowy, barkowy). Objawem późnego stadium choroby, zwłaszcza na wystawionych na ekspozycję słoneczną częściach ciała, jest także tzw. *przewlekłe zanikowe zapalenie skóry kończyn*. Jest to postępujące włóknienie skóry. Schorzenie to ma wygląd czerwonych lub sinoczerwonych zmian na zewnętrznych, dystalnych powierzchniach kończyn i grzbietu dłoni, którym może towarzyszyć obrzęk. Po kilku latach zmiany zapalne przekształcają się w zanikowe, dochodzi do uszkodzenia naskórka z tworzeniem się trudno gojących owrzodzeń i skóry pergaminowej.

Późna *neuroborelioza* może przyjmować różną postać. Najczęstsze to: zapalenie mózgu i rdzenia, zapalenie naczyń mózgowych, niedowład, nietrzymanie moczu, senność, zaburzenia świadomości i koncentracji, dzwonięcie, szum w uszach, zaburzenia snu, depresja, drażliwość. Poza objawami stawowymi i neurologicznymi ten etap przewlekłej infekcji może charakteryzować się różnymi symptomami utrudniającymi rozpoznanie czynnika etiologicznego. Generalnie, rozpoznanie przewlekłej fazy boreliozy powinno opierać się na następujących kryteriach:

- choroba jest obecna przynajmniej przez rok,
- utrzymują się poważne zaburzenia neurologiczne lub objawy stawowe,
- infekcja jest nadal aktywna, mimo wcześniejszego leczenia antybiotykiem³.

Rozpoznanie boreliozy przysparza wiele trudności ze względu na fazowy charakter infekcji, różnorodną lokalizację oraz szeroki zespół objawów klinicznych sugerujących inne schorzenia. W znacznym stopniu rozpoznanie boreliozy opiera się na istnieniu określonych symptomów klinicznych oraz badaniach laboratoryjnych (testy serologiczne).

Testy serologiczne mają na celu wykrywanie swoistych przeciwciał przeciwko *Borrelia burgdorferi* w surowicy krwi i w płynie mózgowo-rdzeniowym. Stanowią pośrednią metodę diagnostyczną charakteryzującą się dużą czułością i stosunkowo małą swoistością, co może być przyczyną uzyskiwania wyników fałszywie dodatnich, czyli stwierdzania choroby u osób zdrowych. Z tego powodu uważa się, iż dodatni wynik testu u osoby bez objawów klinicznych typowych dla boreliozy nie upoważnia do rozpoznania choroby i jej leczenia. Dopiero skojarzenie dodatniego wyniku z typowym obrazem klinicznym decyduje o rozpoznaniu. Kluczową rolę w identyfikacji choroby odgrywa także zebranie szczegółowego wywiadu, a szczególnie informacji o fakcie ukąszenia przez kleszcza, pobytu na obszarach typowego bytowania kleszczy oraz wykony-

² E. Maroszyńska-Dmoch, B. Wożakowska-Kapłon, *Borelioza z Lyme – niedoceniany problem w praktyce kardiologa*, Folia Cardiologica Excerpta 2008, t. 3, nr 8-9, s. 375-382.

³ M. Jurkiewicz-Sokalska, *Borelioza*, Służba Zdrowia 2007, nr 80-83 (3681-3684).

wania pracy wysokiego ryzyka (osoby zatrudnione w rolnictwie, łowiectwie, leśnictwie). Obecnie najbardziej rozpowszechnionym testem w badaniach diagnostycznych jest test ELISA. Służy on do określenia grupy pacjentów wymagających dalszej diagnostyki laboratoryjnej. W drugim etapie, w celu potwierdzenia lub wykluczenia diagnozy, u pacjentów z wynikami dodatnimi lub wątpliwymi, należy wykonać oznaczenie techniką Western blot (test potwierdzający). Wyniki badań laboratoryjnych powinny zawsze być interpretowane, biorąc pod uwagę stan kliniczny pacjenta.

Istnieją także bezpośrednie metody diagnostyczne służące do potwierdzenia obecności czynnika zakaźnego w organizmie chorego. W okresie aktywnej infekcji patogen może być izolowany z krwi, płynu mózgowo-rdzeniowego, płynu stawowego lub skóry. Jednak hodowla *Borrelia burgdorferi* z materiału pobranego od chorego jest czasochłonna, trudna, wymaga dużego doświadczenia i nie znalazła zastosowania w rutynowej diagnostyce boreliozy, służąc jako uzupełnianie procesu diagnostycznego u przypadków z nietypowym przebiegiem⁴.

Leczenie boreliozy jest bardzo ważnym elementem, gdyż w przypadku braku kuracji choroba może doprowadzić do nieodwracalnych zmian w organizmie człowieka. Leczenie jest zazwyczaj skuteczne, jeżeli zastosowano odpowiednią kurację, dobraną do objawów oraz czasu trwania zakażenia. Najczęściej stosuje się antybiotyki (doksycyklina lub amoksyklina), podając je doustnie przez okres 14-28 dni⁵. Szczególnie istotne jest wprowadzenie leczenia w fazie wczesnej, przy czym brak jest wskazań do profilaktycznego podawania antybiotyków po każdym ukąszeniu przez kleszcza. Nie wynaleziono do tej pory skutecznej szczepionki przeciwko boreliozie rejestrowanej w Europie.

■ **Kleszczowe zapalenie mózgu i opon mózgowo-rdzeniowych**

Kleszczowe zapalenie mózgu, zwane niekiedy wczesnoletnim lub wiosenno-letnim zapaleniem mózgu i opon mózgowo-rdzeniowych, jest sezonową wirusową chorobą ośrodkowego układu nerwowego. Czynnikiem etiologicznym kleszczowego zapalenia mózgu jest wirus należący do rodziny *Flaviviridae*. Wirus ten jest wrażliwy na działanie wysokiej temperatury oraz środków dezynfekujących. Jest jednak odporny na działanie niskiego pH i soku żołądkowego, dlatego też możliwe jest zakażenie drogą pokarmową przez spożycie surowego mleka zakażonych zwierząt i przetworów z nieprzetworowa-

nego mleka (np. masła, sera). Jednak w większości przypadków kleszcze są głównymi nosicielami i rezerwuarem wirusa. Zakażają się one wirusem głównie od zarażonych dzikich gryzoni, małych ssaków leśnych oraz ptaków wędrownych. Same kleszcze nie chorują, pozostają natomiast nosicielami wirusa do końca życia. Dodatkowo, wirus może być przenoszony z jednego stadium rozwojowego kleszcza na kolejne. Wraz ze śliną wszystkich stadiów rozwojowych kleszcza (larwy, nimfy bądź postaci dorosłej) wirus przedostaje się do organizmu gospodarza, którym przypadkowo może być człowiek. Choroba nie przenosi się z człowieka na człowieka, chociaż niewykluczone jest przeniesienie infekcji w przypadku np. transfuzji krwi.

Po ukąszeniu kleszcza i wprowadzeniu wirusa do organizmu człowieka następuje namnażanie komórek wirusa w węzłach chłonnych w okolicy ukąszenia. Następnie wirus masowo przedostaje się do krwi i może dotrzeć do ośrodkowego układu nerwowego. W większości przypadków zakażenie wirusem kleszczowego zapalenia mózgu przebiega bezobjawowo lub skąpoobjawowo. Typowy przebieg choroby ma charakter dwufazowy. Pierwszy etap, trwający od 2 do 8 dni, charakteryzuje się występowaniem niespecyficznych, ogólnoustrojowych objawów grypopodobnych, takich jak: gorączka, osłabienie, ból głowy, pleców i kończyn, uczucie rozbicia, nudności, nieżyt górnych dróg oddechowych, ogólne złe samopoczucie oraz brak apetytu. Po tej fazie występuje okres bezobjawowy, po którym może pojawić się po około 2 do 4 tygodni drugie stadium choroby, związane z zajęciem ośrodkowego układu nerwowego i uszkodzeniem komórek nerwowych. Kliniczny obraz choroby może jawić się w postaci zapalenia opon mózgowo-rdzeniowych lub łącznie z zapaleniem mózgu, czasem z towarzyszącym zapaleniem korzeni nerwowych. Zapalenie mózgu charakteryzuje się zaburzeniami świadomości, sennością, napadami typu padaczkowego oraz innymi objawami obejmującymi zawroty głowy, czy zaburzenia mowy. W przypadku zapalenia rdzenia kręgowego przeważają objawy neuropsychiatryczne oraz dochodzi do niedowładów, zazwyczaj kończyn górnych, obręczy barkowej oraz mięśni unoszących głowę z dużym zanikiem mięśni. W Polsce dominuje łagodniejsza, oponowa postać choroby, objawiająca się silnymi bólami głowy, sztywnością karku (niemożnością przygięcia brody do mostka) oraz wysoką gorączką, po której zazwyczaj dochodzi do pełnego wyzdrowienia.

Obraz kliniczny kleszczowego zapalenia mózgu i opon mózgowo-rdzeniowych zależy od zjadliwości wirusa oraz indywidualnej odporności osoby zainfekowanej. U części osób zakażonych wirusem nie obserwuje się typowego dwufazowego przebiegu choroby. U niektórych pacjentów choroba przebiega łagodnie i tylko zastosowanie metod serologicznych potwierdza zakażenie. W innych przypadkach

⁴ J. Gąsiorowski, E. Witecka-Knysz, B. Knysz, H. Gerber, A. Gładysz, *Diagnostyka boreliozy*, Medycyna Pracy 2007, t. 58, nr 5, s. 439-447.

⁵ R. Flisiak, S. Pancewicz, *Diagnostyka i leczenie boreliozy z Lyme – zalecenia Polskiego Towarzystwa Epidemiologów i Lekarzy Chorób Zakaźnych*; <http://www.choroby-zakazne.pl/uploads/pdf/borelioza.pdf>

zakażenie w ogóle nie ujawnia się podczas pierwszej fazy, a objawy pojawiają się dopiero z początkiem drugiej fazy.

Do chwili obecnej nie ma leczenia przyczynowego kleszczowego zapalenia mózgu, czyli specyficznym metody eliminacji czynnika chorobotwórczego z organizmu człowieka. Wymagane jest zatem leczenie łagodzące lub usuwające objawy i podawanie leków przeciwgorączkowych, przeciwbólowych, utrzymujących równowagę gospodarki wodno-elektrolitowej czy przeciwobrzękowych. Konieczne jest leżenie w łóżku przez co najmniej 10 dni. Zasadnicza jest także odpowiednia rehabilitacja chorych w celu zapobieżenia zanikom mięśni oraz psychoterapia⁶.

Rekonwalescencja pacjentów trwa długo. Zmiany neurologiczne i zaburzenia psychiczne oraz zmniejszona wydolność fizyczna i osłabienie ustępują stopniowo. Z powodu mało specyficznego obrazu klinicznego rozpoznanie zazwyczaj potwierdza się za pomocą technik laboratoryjnych, polegających na wykryciu w surowicy krwi badanego pacjenta obecności przeciwciał świadczących o zakażeniu wirusem. Wyniki badań laboratoryjnych nie są miernikiem skuteczności terapii, a służą jedynie odróżnieniu zakażenia wirusem od innych przyczyn zapalenia opon mózgowo-rdzeniowych i mózgu, które mogłyby wymagać odmiennego leczenia. Kleszczowe zapalenie mózgu i opon mózgowo-rdzeniowych powoduje wystąpienie długotrwałej odporności.

■ Inne choroby odkleszczowe

Ludzka granulocytna erlichioza jest rzadko diagnozowaną i wykrywaną chorobą przenoszoną przez kleszcze w naszym kraju. Jest to choroba gorączkowa, występująca po ukąszeniu przez kleszcza, wywołana przez bakterie Gram-ujemne – *Anaplasma phagocytophilum*. Zasadniczym rezerwuarem tej bakterii są dzikie ssaki jeleniowate (sarny, jelenie) oraz gryzonie. Z powodu obecności tego samego rezerwuaru i wektora zakażenia – kleszcza pospolitego, zachorowania na anaplazmozę granulocytarną często występują na tych samych terenach co borelioza z Lyme, babeszjoza i kleszczowe zapalenie mózgu. Choroba jest trudna do rozpoznania ze względu na niecharakterystyczny obraz kliniczny. Przeważają nieswoiste objawy ostrej infekcji przypominające grypę: wysoka temperatura, dreszcze, bóle głowy, bóle stawowe i mięśniowe, nudności, brak apetytu, złe samopoczucie czy pocenie się. U części chorych można zaobserwować objawy ze strony układu oddechowego: suchy kaszel i cechy zapalenia płuc⁷. Podobnie jak w przypadku zakażenia boreliozą z Lyme skuteczność zastosowa-

nego leczenia zależy od długości i odpowiedniego doboru antybiotykoterapii. Nie bez znaczenia jest także szybkie i prawidłowe usunięcie kleszcza z powierzchni ciała.

Tularemia jest ostrą, zakaźną chorobą bakteryjną wywoływaną przez bakterię – Gram-ujemną pałeczkę *Francisella tularensis*, pierwszy raz opisaną w 1837 r. w Japonii. Nosicielami tej choroby są zające, drobne gryzonie leśne, a także zwierzęta domowe i dzikie ptactwo. U człowieka zarażenie tularemią może nastąpić poprzez wtarcie w skórę rozgniecionego kleszcza, przez kontakt ze zwierzęcymi odchodami, rzadziej przez spożycie skażonej wody lub żywności oraz przez wdychanie bakterii *Francisella tularensis*. Nie jest możliwe zarażenie się od drugiego człowieka. Choroba naturalnie występuje niezwykle rzadko, zachorowania u ludzi są sporadycznie. Zachorowania rejestrowane są głównie w Ameryce Południowej (wywołana podtypem A bakterii – bardziej zjadliwym) oraz Ameryce Północnej, Azji i Europie (podtyp B – łagodniejszy przebieg). Istnieje kilka postaci klinicznych choroby, ale początek infekcji rozpoczyna się pojawiającą się nagle wysoką gorączką, bólami mięśni i głowy, wymiotami oraz dreszczami. U większości przypadków rozwija się postać wrzodziejąco-węzłowa, charakteryzująca się zakażeniami skórnymi z owrzodzeniami oraz występowaniem powiększonych i bolesnych węzłów chłonnych. Owrzodzenia lokalizują się zazwyczaj w okolicy dłoni i palców. Postać węzłowa bez zmian skórnych pojawia się rzadziej. Stan trzewny występuje w zakażeniach na drodze pokarmowej i cechuje się bólami brzucha, częstymi i luźnymi wypróżnieniami, nudnościami i wymiotami. Postać ta często współistnieje z występowaniem objawów ze strony układu oddechowego, głównie zapaleniem płuc. U chorych obserwowano również objawy manifestujące się ropnym zapaleniem spojówek oraz gardła⁸.

Babeszjoza, zwana również *piroplazmozą*, jest często odnotowywaną chorobą dzikich i domowych zwierząt. Wywołują ją pierwotniaki z rodzaju *Babesia*. Ze względu na podobieństwo objawów oraz obecność pierwotniaka w erytrocytach babeszjozę określa się terminem *malaria Północy*. U ludzi występuje sporadycznie i stanowi zagrożenie głównie dla dzieci, osób w podeszłym wieku i z obniżoną odpornością. W Polsce odnotowuje się przypadki zawleczone z krajów tropikalnych. W znacznej części przypadków wyzdrowienie jest spontaniczne, a rozwój choroby łagodny. Przypadki z cięższym przebiegiem obserwuje się zazwyczaj u osób z niedoborami immunologicznymi lub w starszym wieku. Przebieg tej choroby jest zróżnicowany, od łagodnego aż po ciężki, zagrażający życiu. Babeszjoza rozpoczyna się najczęściej gorączką i objawami grypo-

⁶ M. Pokorska-Lis, M. Szczepańska-Put, *Kleszczowe zapalenie mózgu*, Służba Zdrowia 2005, nr 51-54 (3452-3455).

⁷ S. Grygorczuk, T. Hermanowska-Szpakowicz, M. Kondrusik, S. Pancewicz, J. Zajkowska, *Ehrlichioza – choroba mało znana i rzadko rozpoznawana w Polsce*, Wiadomości Lekarskie 2004, t. 57, nr 9-10, s. 456-461.

⁸ B. Osiak, M. Bartoszcze, J. Gawel, *Francisella tularensis – cechy zarazka, patogeneza, diagnostyka*, Przegląd Epidemiologiczny 2006, t. 60, s. 601-608.

podobnymi. Występuje wysoka gorączka, dreszcze, nadmierna potliwość, bóle mięśniowe i uporczywe bóle migrenowe głowy oraz utrata apetytu, ogólne rozbitcie, znaczne osłabienie i nudności. Ponadto obserwuje się powiększenie wątroby i śledziony oraz niedokrwistość.

Zakażeni babeszjozą stanowią ryzyko jako dawcy krwi, ponieważ do zakażenia może także dojść poprzez transfuzję krwi, gdy bezobjawowy nosiciel był dawcą. Zakażenie dość często współistnieje z innymi chorobami odkleszczowymi, zwłaszcza boreliozą⁹.

Bartoneloza. Ostatnie doniesienia wskazują na możliwość przenoszenia przez kleszcze bakterii z rodzaju *Bartonella*, które powodują zakażenia organizmu człowieka o różnych objawach, szczególnie u osób z obniżoną odpornością. W zależności od sposobu wniknięcia bakterii oraz stanu odporności, choroba u ludzi może przybierać postać od łagodnego, bezobjawowego zakażenia do ciężkiej postaci, prowadzącej do częstych powikłań – zapalenia wsierdza, mięśnia sercowego czy też mózgu.

Do nie mniej poważnych schorzeń wywoływanych przez wymienione patogeny należą: **choroba kociego pazura**, charakteryzująca się miejscowym, przewlekłym powiększeniem węzłów chłonnych, **choroba Carriona**¹⁰ oraz **gorączka okopowa**, rozpowszechniona wśród żołnierzy w czasie I i II wojny światowej, obecnie pojawiająca się sporadycznie.

Sytuacja epidemiologiczna chorób odkleszczowych w Polsce

W naszym kraju – według meldunków Państwowego Zakładu Higieny – liczba zarejestrowanych zachorowań na boreliozę z Lyme i kleszczowe zapalenie mózgu systematycznie wzrasta. W 2009 r. zarejestrowano 10 332 przypadki boreliozy (27 na 100 tys. mieszkańców), z czego 26,4% wymagało hospitalizacji. Obszarami, gdzie najczęściej odnotowywano to schorzenie, były województwa: śląskie, podlaskie, małopolskie i mazowieckie. Odnośnie kleszczowego zapalenia mózgu rocznie rozpoznaje się około 350 przypadków, które wymagają pobytu w szpitalu¹¹. Najwięcej zachorowań notuje się w województwach podlaskim i warmińsko-mazurskim. Część przypadków chorób odkleszczowych, ze względu na niespecyficzne objawy i trudności

z rozpoznaniem, może być zgłaszana ze znacznym opóźnieniem.

Od 2002 r. borelioza z Lyme zajmuje pierwsze miejsce wśród wszystkich zawodowych chorób zakaźnych i inwazyjnych. W 2010 r. zarejestrowano 557 przypadków, w tym 451 w grupie mężczyzn. Do najbardziej narażonych należą zatrudnieni w leśnictwie przy pozyskiwaniu drewna oraz pracujący przy uprawach rolnych, hodowli zwierząt i w łowiectwie. Odnośnie kleszczowego zapalenia mózgu w 2010 r. stwierdzono 16 zachorowań z tego powodu. Większość, bo 11 przypadków, dotyczyła mężczyzn. Grupę zwiększonego ryzyka stanowią pracownicy zatrudnieni w rolnictwie oraz działalności usługowej związanej z leśnictwem¹².

Obowiązek zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej do właściwego inspektora sanitarnego oraz okręgowego inspektora pracy spoczywa na pracodawcy oraz lekarzu sprawującym opiekę profilaktyczną. Prawo do tej czynności ma również sam zainteresowany pracownik. Zgłoszenia, poprzez skierowanie pracownika do poradni chorób zakaźnych, może dokonać także inny lekarz lub lekarz dentyista.

Profilaktyka chorób przenoszonych przez kleszcze

Obecnie najlepszą i najpewniejszą metodą zabezpieczenia się przed zachorowaniem na kleszczowe zapalenie mózgu jest zastosowanie aktywnego uodpornienia poprzez przeprowadzenie pełnego cyklu szczepienia ochronnego.

Szczepionka przeznaczona jest głównie do uodporniania osób przebywających na terenach endemicznego występowania wirusa, czyli obszaru gdzie stwierdzono zachorowania w ciągu ostatnich 24 miesięcy oraz osób podróżujących do tych miejsc. W naszym kraju są to głównie tereny leśne północno-wschodniej Polski. Do grup największego ryzyka należą osoby zawodowo narażone na ukąszenia przez kleszcze (pracujący w kompleksach leśnych, zatrudnieni przy wypasie zwierząt, wojsko stacjonujące na terenach zalesionych, funkcjonariusze straży pożarnej i granicznej) oraz rolnicy, turyści i koloniści. Szczepionka cechuje się wysokim stopniem efektywności i całkowicie zabezpiecza przed wirusem kleszczowego zapalenia mózgu przy podaniu trzech dawek. Szczepienie daje ochronę przed zakażeniem na określony czas, zazwyczaj na okres około 3 lat i nie zabezpiecza przed zachorowaniem na inne choroby odkleszczowe, w tym boreliozę. W zależności od wieku danej osoby i zaleceń lekarza konieczne jest podanie dawek przypominających po ukończeniu szczepienia podstawowego.

⁹ A. Deryło, *Parazytologia i akarontomologia medyczna*, PWN, Warszawa 2002.

¹⁰ Choroba Carriona – choroba zakaźna wywołana przez bakterie *Bartonella bacilliformis*. W postaci ostrej występuje jako gorączka Oroya, z gorączką i niedokrwistością hemolityczną, gdzie w przypadku braku podjęcia leczenia często kończy się zgonem. W postaciach przewlekłych powstają na skórze brodawkowe naczyń i brodawka peruwiańska.

¹¹ M.P. Czarkowski, E. Cielębok, E. Stępień, B. Kondej, *Choroby zakaźne i zatrucia w Polsce*, Państwowy Zakład Higieny, Warszawa 2010.

¹² N. Szeszenia-Dąbrowska, W. Wilczyńska, W. Sobala, *Choroby zawodowe w Polsce w 2010 r.*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2010.

O szczepieniu przeciwko kleszczom najlepiej pomyśleć z dużym wyprzedzeniem. Szczepienia można wykonać w dowolnej porze roku, jednak najlepiej przed sezonem aktywności kleszczy, chociaż przewidziany jest także schemat przyspieszony.

Szczepienia ochronne pracowników, narażonych na działanie czynników biologicznych, przeprowadza się po uzyskaniu ich zgody, a koszty ich wykonania ponosi pracodawca.

Brak szczepionki przeciwko boreliozie sprawia, iż najważniejszym działaniem w profilaktyce zakażenia chorobami odkleszczowymi jest zapobieganie i unikanie ukąszeń przez kleszcze. Istotne znaczenie posiada zastosowanie się do kilku porad dotyczących ochrony osobistej, ograniczających ryzyko zakażenia, a więc:

- unikanie kontaktu z kleszczami,
- odpowiedni ubiór w jasnym kolorze w czasie przebywania na obszarze o wysokim ryzyku występowania kleszczy, zasłaniający typowe miejsca ukąszenia kleszczy: głowę, kark, miejsca zgięcia dużych stawów, ręce, nogi,
- używanie zgodnie z instrukcją repelentów – nietoksycznych dla człowieka środków, których zapach lub zawarte w nich substancje odstraszą kleszcze w ciągu kilku godzin, niezależnie od warunków pogodowych,
- staranne sprawdzanie powierzchni ciała, zwłaszcza w zgięciach stawowych,
- szybkie i umiejętne usunięcie kleszcza, najlepiej w ciągu 24-36 godzin po ukąszeniu,
- stosowanie szczepień ochronnych,
- gotowanie mleka przed spożyciem.

Prewencja chorób przenoszonych przez kleszcze jest możliwa także dzięki ograniczeniu liczby kleszczy, przeciwdziałaniu roznoszenia się chorobotwórczych patogenów w środowisku, np. okresowemu opryskowi pestycydami danego terenu czy kontroli ilości saren i innej zwierzyny będącej rezerwuarem kleszczy. Możliwe jest również rozrzucanie małych kartonowych rurek z wacikami nasączonymi środkiem kleszczobójczym. Działania środowiskowe obejmują również takie zabiegi, jak usuwanie z posesji krzaków, utrzymywanie krótko skoszonej trawy, grabienie liści czy odgradzanie danego terenu, np. placu zabaw od lasu, uniemożliwiając wtargnięcie zwierzyny.

Właściciele czworonogów powinni także pamiętać, aby po każdym spacerze dokładnie przeglądać i wyczesywać sierść zwierzęcia. Wskazane jest stosowanie specjalnych preparatów chroniących zwierzęta domowe przed atakiem kleszczy.

Zasady usuwania kleszcza

W przypadku stwierdzenia obecności kleszcza na skórze należy jak najszybciej usunąć go w całości – poprzez mocne uchwycenie kleszcza pęsetą jak najbliżej skóry i wyciągnięcie go stanowczym,

ale delikatnym ruchem, tak, aby go nie urwać. Nie powinno się dotykać kleszcza gołymi palcami. Nie wskazane jest smarowanie kleszcza tłuszczem, lakierem oraz podpalanie, ponieważ może to spowodować u niego wymioty, co zwiększa z kolei ryzyko zakażenia żywiciela. Nie wolno kleszcza kręcić ani wyciskać.

Jeżeli dojdzie do zmiążdżenia odwłoku kleszcza, skórę należy starannie umyć i zdezynfekować. Jeśli jego część pozostanie w skórze i usunięcie jej metodami nieinwazyjnymi nie jest możliwe, to lepiej ją pozostawić, a ranę dokładnie zdezynfekować. Miejsce po ukąszeniu kleszcza należy następnie obserwować przez kilka tygodni. W przypadku utrzymywania się zaczerwienienia lub pojawienia się niepokojących objawów nie powinno się zwlekać z wizytą u lekarza specjalisty.

*

Pomimo intensyfikacji działań edukacyjnych mających na celu wzrost świadomości na temat zagrożeń, jakie niosą za sobą patogeny przenoszone przez kleszcze, wiele osób nadal bagatelizuje to poważne niebezpieczeństwo. Profilaktyka chorób odkleszczowych, która głównie związana jest z unikaniem ekspozycji na kleszcze, zależy od nas samych.

Dane epidemiologiczne dotyczące systematycznego wzrostu zachorowań na choroby przenoszone przez kleszcze świadczą o tym, iż naprawdę warto zabezpieczyć się przed atakiem, a wszelkie niepokojące objawy należy bezzwłocznie zgłaszać lekarzowi prowadzącemu.

Beata Świątkowska



Wpływ stanu nietrzeźwości na uznanie wypadku przy pracy oraz na przyznanie świadczeń wypadkowych

Pracownik po spożyciu alkoholu znajduje się w stanie, który może zagrażać bezpieczeństwu i ochronie zdrowia w miejscu pracy, nie tylko samemu nietrzeźwemu pracownikowi, ale również jego współpracownikom oraz niekorzystnie wpływać na kształtowanie właściwych i pożądaných zachowań w miejscu pracy, co może doprowadzić do powstania zdarzenia wypadkowego.

Wprowadzenie

Pracownik w stanie nietrzeźwym może swoim nieodpowiedzialnym, nie w pełni kontrolowanym i zamierzonym działaniem lub zachowaniem doprowadzić do powstania zdarzenia wypadkowego w miejscu pracy, co – jak wynika ze statystyk – nie jest wcale marginalnym zjawiskiem.

Z danych z zakresu analizy okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zaprezentowanych w *Sprawozdaniu Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r.*¹ wynika, że w zbadanych przez inspektorów pracy w roku sprawozdawczym okoliczności 2251 ciężkich, śmiertelnych lub zbiorowych wypadków przy pracy dominowały tzw. przyczyny ludzkie – 48,2% wszystkich ustalonych przyczyn wypadków. Wśród nich 6,3% stanowiły przyczyny wynikające z niewłaściwego stanu psychofizycznego pracownika, niezapewniającego bezpiecznego wykonywania pracy (np. spożywanie alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych, zmęczenie). Przy tym należy pamiętać, że pracownik ma prawny obowiązek zachowania trzeźwości w miejscu pracy, natomiast pracodawca ma obowiązek odsunięcia nietrzeźwego pracownika od wykonywania pracy.

Konsekwencje wystąpienia stanu nietrzeźwości pracownika w miejscu pracy mogą być dla niego bardzo przykre, poczynając od najłagodniejszych w postaci kar porządkowych, aż po rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika stosunku pracy. W przypadku natomiast wystąpienia w tym stanie zdarzenia wypadkowego, w zależności od okoliczności faktycznych, dane zdarzenie może nie zostać uznane za wypadek przy pracy lub mogą nie zostać

pracownikowi przyznane świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego.

W prezentowanym opracowaniu zdefiniowany zostanie stan nietrzeźwości oraz omówione zostaną obowiązki pracownika i pracodawcy w zakresie zachowania abstynencji alkoholowej w miejscu pracy, a następnie rozważony zostanie złożony problem stanu nietrzeźwości w trakcie wystąpienia zdarzenia wypadkowego i jego wpływu na zerwanie bądź niezerwanie związku zdarzenia z pracą, a tym samym na uznanie bądź nieuznanie zdarzenia za wypadek przy pracy, a w przypadku uznania zdarzenia za wypadek przy pracy wpływu stanu nietrzeźwości na przyznanie poszkodowanemu pracownikowi lub członkom jego rodziny świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Jak wynika bowiem z najnowszego orzecznictwa sądowego, nie ma możliwości przyjęcia w rozważanym obszarze generalnych zasad, gdyż to okoliczności konkretnej sprawy przesądzają o tym, czy stan nietrzeźwości będzie miał wpływ na uznanie danego zdarzenia za wypadek przy pracy, czy tylko będzie można go rozpatrywać w kontekście wyłączenia prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego.

Stan nietrzeźwości i działania na rzecz zachowania trzeźwości w miejscu pracy

Stan nietrzeźwości, zgodnie z art. 46 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi² zachodzi, gdy „zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm sześć.”. Powoła-

¹ <http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/10/pdf/r03.pdf>.

² Tekst jednolity: Dz.U. z 2007 r. nr 70, poz. 473 z późn. zm.

na ustawa, obok stanu nietrzeźwości, w art. 46 ust. 2 wyróżnia **stan po użyciu alkoholu**, jako stan zachodzący, gdy „zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm sześć.”.

W powyższym kontekście warto mieć na uwadze, że pomimo rozróżnienia przez ustawodawcę dwóch stanów związanych ze spożywaniem alkoholu, to zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w Wyroku I PK 165/06 z dnia 11 grudnia 2006 r.³, generalnie *dla celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i w postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi. Użycie przez pracodawcę nieatestowanego urządzenia do badania zawartości alkoholu w organizmie nie wyklucza zarzucenia pracownikowi stawienia się do pracy po użyciu alkoholu, jeżeli przemawiają za tym inne okoliczności, a pracownik nie skorzystał ze stworzonej mu możliwości weryfikacji wyniku badania*⁴. Wyjątek od wyżej powołanego stanowiska Sądu Najwyższego w prawie pracy występuje tylko w razie wystąpienia wypadku przy pracy, gdzie wprowadzono odmienne, bardziej rygorystyczne zasady kontroli stanu trzeźwości pracownika, ale ten wyjątek w sposób szczegółowy zostanie omówiony w dalszej części opracowania.

Obowiązek zachowania trzeźwości pracownika w miejscu pracy nie został wyrażony wprost w przepisach prawnych, ale można go odczytać w wielu normach prawnych. Przede wszystkim wynika z samej istoty stosunku pracy, gdyż zgodnie z art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁵, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Przy czym, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). W czasie 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 umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Z powyższego wynika, że pracownik powinien wykazywać gotowość do świadczenia pracy, to znaczy mieć wolę wykonywania pracy, a w stanie nietrzeźwości może być z tym poważny problem. Gotowość pracownika do świadczenia pracy przejawia się w zamiarze wykonywania pracy,

faktycznej zdolności do wykonywania pracy, uewnętrznianiu gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawania w dyspozycji pracodawcy⁶. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie oraz przestrzegać w zakładzie zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 3-6 k.p.). Nietrzeźwy pracownik może swoim zachowaniem przekroczyć określone w zakładzie pracy granice zasad współżycia społecznego, a także naruszyć obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, chociażby w sferze wizerunku pracodawcy, nie mówiąc już o naruszeniu przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, co w konsekwencji może bezpośrednio prowadzić do zdarzeń wypadkowych. Przepisy Kodeksu pracy przewidują wprost odpowiedzialność porządkową pracownika za „stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w czasie pracy” i przyznają pracodawcy możliwość nałożenia na pracownika kary pieniężnej za tego rodzaju zachowania (art. 108 § 2 k.p.). Pracodawca w takiej sytuacji może również sięgnąć po będący w jego dyspozycji najcięższy środek prawny, jakim jest możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż „stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w czasie pracy” może potraktować jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Należy przy tym jeszcze dodać, że pracodawca zobowiązany do wprowadzenia regulaminu pracy – wewnątrzzakładowego aktu prawnego ustalającego organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika – może w tym akcie wprowadzić wprost odpowiednie zapisy dotyczące pracowniczego obowiązku zachowania trzeźwości oraz dotyczące zakazu wnoszenia, sprzedaży, spożywania i przebywania pod wpływem alkoholu na terenie zakładu pracy, a także przewidzieć określone w prawie sankcje za tego rodzaju przekroczenia pracownicze (art. 104 § 1 k.p.). Regulamin pracy jest wewnątrzzakładowym źródłem prawa pracy obowiązującym pracowników danego zakładu pracy i wyżej proponowane zapisy, dotyczące absencji alkoholowej na terenie zakładu pracy, z całą pewnością są zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz innymi przepisami określającymi prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 § 1-2 k.p.). W powyższym kontekście warto przywołać wyrok I PKN 400/2000 z dnia 24 maja 2001 r.⁷, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że *warunkiem przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest jego*

³ Lex Polonica nr 1256878.

⁴ Orzecznictwo Sądu Najwyższego, *Kiedy pracownik jest nietrzeźwy*, Prawo Pracy 2007, nr 4, s. 30.

⁵ Tekst jednolity: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.

⁶ T. Niedoński, *Interwencja inspektora pracy w przypadku stanu nietrzeźwości pracownika*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 10, s. 27.

⁷ OSNP 2003, nr 6, poz. 144.

rażąco niewłaściwe zachowanie polegające na zakłóceniu porządku i spokoju w miejscu pracy, jeżeli postanowienia regulaminu pracy nie przewidują, że wejście pracownika po spożyciu alkoholu (lub podobnie działających środków) na teren zakładu pracy w innym celu niż świadczenie pracy jest samo przez się naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy.

Obowiązek zachowania trzeźwości przez pracownika w miejscu pracy wynika również z ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Zgodnie z art. 17 ust. 1 powołanej ustawy „kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy”.

W razie podjęcia decyzji o niedopuszczeniu do pracy pracownika pracodawca ma obowiązek podać pracownikowi do wiadomości okoliczności stanowiące podstawę takiej decyzji. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku II UKN 401/99 z dnia 11 lutego 2000 r.⁸ wydanie przez pracodawcę polecenia zaprzestania pracy pracownikowi, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie spożywania alkoholu w czasie pracy, nie wymaga ani zachowania szczególnej formy, ani obowiązku przeprowadzenia badania stanu jego trzeźwości. Ustne polecenie zaprzestania pracy nie narusza przytoczonego wyżej art. 17 ust. 1 powołanej ustawy, a ewentualne badanie stanu trzeźwości następuje na żądanie pracownika. Z powyższego wynika, że pracodawca może zaproponować pracownikowi badanie stanu trzeźwości, ale zasadniczo dla celów podjęcia decyzji o niedopuszczeniu pracownika do wykonywania pracy nie musi tego robić, zwłaszcza jeżeli stan pracownika wskazujący na użycie alkoholu jest niewątpliwy, wynika z zachowania pracownika, które powszechnie wskazuje na zawartość alkoholu w organizmie (np. bełkotliwa mowa, chwiejny chód, zachwianie równowagi, zapach alkoholu, brak koncentracji, niemożność oceny własnego zachowania, agresja).

W przypadku gdy pracodawca jednak podejmie decyzję o zaproponowaniu pracownikowi badania stanu trzeźwości, to warto pamiętać o wyroku I PKN 309/99 z dnia 15 października 1999 r.⁹, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że *uzasadnione okolicznościami polecenie udania się na komisariat policji w celu zbadania stanu trzeźwości pracownika nie narusza jego godności*. W tym miejscu warto jedynie odnotować, że odmienne uregulowania w zakresie kierowania pracownika na badania w kierunku stanu trzeźwości występują w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy, ale tego rodzaju wyjątek od generalnej

zasady dobrowolności kierowania na badania została omówiona w dalszej części opracowania.

W świetle przytoczonego wyżej art. 17 ust. 1 powołanej ustawy, należy wyraźnie podkreślić, że pracodawca, który powziął uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy, nie może zignorować tej wiadomości, powinien **wykonać ustawowy obowiązek niedopuszczenia do wykonywania pracy przez takiego pracownika**, ponieważ pracownik w takim stanie psychofizycznym stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy.

W kontekście tego obowiązku warto przytoczyć tezę z wyroku I PR 2/70 z dnia 5 marca 1970 r.¹⁰, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że *pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi bezpieczne warunki pracy wyłączające zagrożenie jego życia lub zdrowia. Dotyczy to także obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznego środowiska pracy. Pracodawca uchybia obowiązkowi, jeżeli wiedząc o stanie zagrożenia życia lub zdrowia pracownika wywołanego bezprawnym zachowaniem się innego pracownika, nie podejmuje – mimo możliwości – żadnych starań w celu usunięcia takiego stanu. Stan nietrzeźwości pracownika spowodowany nadużyciem alkoholu, zwłaszcza pracownika znanego zakładowi pracy ze skłonności do awanturowania w takim stanie, a przy tym uzbrojonego w nóż i odgrażającego się takim narzędziem innym pracownikom, stanowi realne zagrożenie dla załogi*. Należy przy tym pamiętać, że pracodawca niewywiązujący się z ustawowego obowiązku odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w uzasadnionym przypadku podejrzenia o znajdowanie się przez niego pod wpływem alkoholu lub spożywającego alkohol w miejscu pracy popełnia wykroczenie.

Pracownik niedopuszczony lub odsunięty od wykonywania pracy z powodu zastrzeżeń pracodawcy co do stanu jego trzeźwości, ma ustawową możliwość uwolnienia się od zarzutu w tym zakresie poprzez odbycie na żądanie badań stanu trzeźwości. Zgodnie z art. 17 ust. 3 powołanej ustawy, na żądanie pracownika znajdującego się w powyższej sytuacji, „kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona jest obowiązana zapewnić badania stanu trzeźwości pracownika”. Obowiązek umożliwienia pracownikowi badań stanu trzeźwości potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku I PKN 589/99 z dnia 11 kwietnia 2000 r.¹¹, w którym stwierdził, że z art. 17 powołanej ustawy wynika, że *pracodawca, który nie dopuścił pracownika do pracy, ma obowiązek umożliwić mu wykazanie trzeźwości przez badanie krwi*. W uzasadnieniu do powołanego wyroku Sąd Najwyższy zauważył, że z art. 17 ust. 3 powołanej ustawy nie wynika co prawda obowiązek poddania się takiemu badaniu, ale odmowa ze

⁸ Prawo pracy i prawo socjalne – Przegląd orzecznictwa 2001, nr 4, s. 42.

⁹ OSNAPIUS 2001, nr 5, poz. 147.

¹⁰ OSNCP 1970, nr 11, poz. 205.

¹¹ OSNAPIUS 2001, nr 18, poz. 557.

strony pracownika nie polepsza jego sytuacji w procesie z pracodawcą.

W podobnym duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku I PKN 27/98 z dnia 8 kwietnia 1998 r.¹², w którym stwierdził, że *pracownik nadzoru, którego trzeźwość jest kwestionowana, powinien poddać się stosownemu badaniu, zwłaszcza gdy odpowiada za bezpieczne wykonywanie pracy przez inne osoby.*

Na szczególny rodzaj wykonywanych obowiązków pracowniczych wymagających bezwzględного zachowania trzeźwości Sąd Najwyższy wskazał również w wyroku I PKN 344/99 z dnia 5 listopada 1999 r.¹³, w którym stwierdził, że *dla postawienia zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskutek świadczenia pracy po użyciu alkoholu (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) nie mają znaczenia okoliczności, które doprowadziły do spożywania alkoholu w czasie pracy przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych obowiązków pracowniczych wymagał bezwzględного zachowania trzeźwości.* W uzasadnieniu do wyroku Sąd Najwyższy w konkretnym stanie faktycznym wskazał, że nie ulega wątpliwości kwestia, że obowiązek bezwzględного zachowania trzeźwości spoczywał na pracownicy wykonującej obowiązki pielęgniarki sprawującej opiekę medyczną nad uczestnikami meczu piłkarskiego, która – spożywając alkohol w czasie pracy – nie zachowała pełnej sprawności psychofizycznej oraz szczególnej sumienności w wykonywaniu cięższych na niej obowiązków pracowniczych. Z powyższego wynika, że obowiązek trzeźwości w sposób szczególny spoczywa na pracownikach, od których wymaga się szczególnej sprawności psychofizycznej i odpowiedzialności za innych pracowników. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że dla pracownika niedopuszczonego lub odsuniętego od wykonywania pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia, że nie zachował w miejscu pracy stanu trzeźwości, badania w kierunku zawartości alkoholu w organizmie nie są obowiązkowe, ale z uwagi na elementarną potrzebę dbałości o swoje interesy pracownicze powinien on z tego uprawnienia skorzystać i wykazać swój rzeczywisty stan psychofizyczny.

Doświadczenie życiowe wskazuje, że trzeźwy pracownik z reguły nie ma interesu w tym, by odmówić poddania się procedurze weryfikującej stan trzeźwości, szczególnie gdy trzeźwość ta jest kwestionowana przez przełożonego. Należy przy tym pamiętać, że podejrzenie o spożywanie alkoholu nie oznacza jeszcze wystąpienia stanu nietrzeźwości powodującego niezdolność pracownika do pracy i nie jest dowodem na nietrzeźwość pracownika w miejscu pracy. Dowodem takim może być dopiero profesjonalny wynik badania w kierunku stanu trzeźwości, któremu w sposób dobrowolny podda się pracownik. W tym miejscu warto tylko nadmienić, że dobrowolność pracownika poddania się ba-

daniom w kierunku stanu trzeźwości ulega wyłączeniu w przypadku podejrzenia o wystąpienie stanu nietrzeźwości w trakcie wypadku przy pracy, o czym szerzej w dalszej części opracowania.

Szczegółowe zasady przeprowadzania badań w kierunku stanu trzeźwości pracownika niedopuszczonego do pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia, że stawiał się do pracy po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy zawiera rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie¹⁴. Zgodnie z § 2 powołanego rozporządzenia badania na zawartość alkoholu w organizmie mogą obejmować badanie wydychanego powietrza, badania krwi oraz badania moczu. O rodzaju badań na zawartość alkoholu w organizmie decyduje pracownik żądający przeprowadzenia takich badań (§ 3 ust. 3 powołanego rozporządzenia). Z każdego rodzaju przeprowadzanych badań sporządzany jest protokół. Koszty związane z badaniami krwi i moczu przeprowadzonymi na żądanie pracownika ponosi pracodawca, natomiast w przypadku dodatniego wyniku badania pracodawca może tymi kosztami obciążyć pracownika (§ 9 ust. 3 powołanego rozporządzenia).

Na gruncie ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi ustawodawca przewiduje jeszcze **inne działania na rzecz zachowania trzeźwości w miejscu pracy**. Należy przede wszystkim wśród nich wymienić zakaz sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładów pracy oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników (art. 14 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy). Ważną rolę pełni również zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy. Osoby posiadające przy sobie napoje alkoholowe mają obowiązek przekazania ich do depozytu pod rygorem niewpuszczenia lub usunięcia z terenu zakładu pracy (art. 16 ust. 1-2 powołanej ustawy). Naruszenie wskazanych wyżej zakazów oraz obowiązków dotyczących zachowania stanu trzeźwości w zakładzie pracy podlega sankcjom karnym. W myśl art. 44 powołanej ustawy, kto wbrew szczególnemu obowiązkowi nadzoru (czyli pracodawca, kierownik zakładu pracy lub upoważniona przez niego osoba) „dopuszcza do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, jak również powziąwszy wiadomość o sprzedawaniu, podawaniu lub spożywaniu na terenie zakładu pracy takich napojów nie podejmie prawem przewidzianego postępowania, podlega karze grzywny”. Orzekanie w tych sprawach następuje na podstawie przepisów o postępowaniu w sprawach o wykroczenia (art. 45¹ powołanej ustawy). Kończąc, należy jeszcze zauważyć, że organy administracji rządowej i jednostki samorządu terytorialnego mają ustawowy obowiązek działania na rzecz trzeźwości

¹² OSNAPIUS 1999, nr 7, poz. 240.

¹³ OSNAPIUS 2001, nr 6, poz. 190.

¹⁴ Dz.U. z 1983 r. nr 25, poz. 117.

w miejscu pracy, a także wspierania działalności w tym zakresie zakładów pracy (art. 1 ust. 1 powołanej ustawy).

Wpływ stanu nietrzeźwości na uznanie wypadku przy pracy

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹⁵, „**za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą**”. Przy czym związek wypadku z pracą musi przejawiać się w ściśle określony sposób, a mianowicie wypadek musi nastąpić podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych albo 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.

Na podstawie wyżej powołanego przepisu można stwierdzić, że na definicję wypadku przy pracy składają się **cztery elementy definicyjne** (cztery przesłanki prawne), którymi są: • nagłość zdarzenia • zewnętrzność przyczyny • powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci oraz • związek zdarzenia z pracą. Wspomniane cztery elementy definicyjne wypadku przy pracy **muszą wystąpić łącznie**, aby dane zdarzenie mogło zostać uznane za wypadek przy pracy. W tym miejscu warto zasygnalizować, że w świetle wyżej wskazanych czterech elementów definicyjnych wypadku przy pracy, okoliczność stanu nietrzeźwości w trakcie zdarzenia wypadkowego, będzie rozpatrywana w kontekście spełnienia elementu definicyjnego w postaci związku zdarzenia wypadkowego z pracą, ponieważ stan nietrzeźwości w okolicznościach konkretnej sprawy może wpłynąć na jego zerwanie. W związku z tym dalsze rozważania w zakresie możliwości zakwalifikowania danego zdarzenia wypadkowego jako wypadku przy pracy będą koncentrowały się na spełnieniu elementu definicyjnego w postaci związku zdarzenia wypadkowego z pracą, jako elementu budzącego największą wątpliwość w tego rodzaju okolicznościach¹⁶.

Kwalifikacji prawnej pracowniczego zdarzenia wypadkowego (tzn. uznania bądź nieuznania zdarzenia za wypadek przy pracy) dokonuje powołany przez pracodawcę dwuosobowy zespół powypadkowy w składzie wymaganym przez przepisy prawa, po zbadaniu w sposób prawnie określony wszystkich okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

Szczegółowy tryb ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy¹⁷. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego zespół powypadkowy sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, według wzoru określonego w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy¹⁸. W przypadku nieuznania zdarzenia wypadkowego za wypadek przy pracy albo stwierdzenia w protokole powypadkowym, że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń przysługujących mu z tytułu wypadku przy pracy, przepisy prawa wymagają, aby zespół powypadkowy dokonał szczegółowego uzasadnienia i wskazał dowody stanowiące podstawę takiej kwalifikacji prawnej oraz takiego stwierdzenia (§ 12 ust. 1 powołanego rozporządzenia). W przypadku niezgadzenia się z treścią protokołu powypadkowego, poszkodowany pracownik lub upoważnieni członkowie rodziny zmarłego pracownika mają prawo zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym. Jeżeli – po zakończeniu postępowania powypadkowego i otrzymaniu ostatecznego zatwierdzonego protokołu powypadkowego – pracownik lub upoważnieni członkowie rodziny zmarłego pracownika w dalszym ciągu nie zgadzają się z jego treścią, w szczególności w zakresie dokonanej kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego lub wskazania okoliczności wyłączających prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, to mają prawo na podstawie art. 189 k.p.c. wnieść powództwo o ustalenie i sprostowanie treści protokołu powypadkowego. W takim przypadku sąd dokona własnych ustaleń w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn zdarzenia wypadkowego oraz dokonania jego kwalifikacji prawnej.

Kwalifikacji prawnej niepracowniczego zdarzenia wypadkowego (tzn. uznania bądź nieuznania zdarzenia za wypadek przy pracy) dokonują w karcie wypadku jednoosobowo podmioty określone w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w tej sprawie. Szczegółowy tryb ustalania okoliczności i przyczyn niepracowniczych wypadków przy pracy określa rozporządzenie 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. Stwierdzenie w karcie wypadku, że niepra-

¹⁵ Tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. nr 167, poz. 1322.

¹⁶ Szerzej nt. definicji wypadku przy pracy: G. Ślawska, *Prawne aspekty wypadków przy pracy*, Prewencja i Rehabilitacja 2010, nr 3, s. 12-14.

¹⁷ Dz.U. z 2009 r. nr 105, poz. 870.

¹⁸ Dz.U. z 2004 r. nr 227, poz. 2298.

¹⁹ Dz.U. z 2002 r. nr 236, poz. 1992.

cownicze zdarzenie wypadkowe nie jest wypadkiem przy pracy albo, że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo do świadczeń wypadkowych, wymaga od podmiotu badającego zdarzenie wypadkowe szczegółowego uzasadnienia i przedstawienia dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia. W przypadku niezgadzania się z treścią karty wypadkowej, poszkodowany lub w razie jego zgonu uprawniony członek rodziny mają prawo zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w karcie wypadku. W razie zakończenia postępowania powypadkowego i otrzymania zatwierdzonej ostatecznej karty wypadku, jeżeli w dalszym ciągu poszkodowany lub w razie jego zgonu uprawniony członek rodziny nie zgadzają się z jej treścią, to podobnie jak w przypadku pracowniczego wypadku przy pracy mogą dochodzić swoich praw w tym zakresie w postępowaniu sądowym²⁰.

Przy dokonywaniu kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego powstałego w okolicznościach związanych ze stanem nietrzeźwości pracownika kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia tego zagadnienia prawnego ma ustalenie związku bądź zerwania związku zdarzenia wypadkowego z pracą. Związek zdarzenia z pracą nie może zostać zerwany, aby można było uznać konkretne zdarzenie za wypadek przy pracy. W wyroku IU 66/08 z dnia 17 września 2008 r.²¹ Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „związek z pracą” oznacza miejscowe, czasowe i funkcjonalne powiązanie przyczyny zewnętrznej z wykonywaniem pracy. A zatem o wystąpieniu takiego związku można mówić w sytuacji, gdy pracownik pozostawał w chwili zdarzenia „w kręgu spraw związanych z zakładem pracy” polegającym na wykonywaniu działań zmierzających do realizacji zadań tego zakładu, do którego pracownik się zobowiązał w umowie o pracę, albo otrzymywał takie polecenie, a także działań podejmowanych w interesie zakładu pracy samorzutnie bez polecenia. Natomiast „zerwanie związku z pracą” ma miejsce wówczas, gdy pracownik „wyszedł” ze sfery spraw służbowych i „przeniósł się” do sfery spraw prywatnych, przy czym to „przeniesienie się” może nastąpić także w czasie i miejscu pracy. W takim ujęciu za wykonywanie czynności na rzecz pracodawcy nie można uznać, przykładowo spożywania posiłku jakiś czas po dokonaniu takich czynności zawodowych, gdy poszkodowany pracownik pozostał w zakładzie pracy w celach towarzyskich czy rodzinnych. Zdaniem Sądu Najwyższego *co do zasady zerwanie związku z pracą nosi w sobie element zawinionego działania pracownika, w każdym bądź razie winno być oceniane indywidualnie, przede wszystkim z uwzględnieniem specyfiki charakteru pracy i obowiązków pracownika*. Generalnie rzecz ujmując

²⁰ Szerzej nt. trybu ustalania okoliczności i przyczyn pracowniczych i niepracowniczych wypadków przy pracy oraz postępowania sądowego w tym zakresie: G. Ślawska, *Procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy*, Prewencja i Rehabilitacja 2010, nr 4, s. 11-21.

²¹ OSN 2010 r., nr 3-4, poz. 47.

„związek zdarzenia z pracą zostaje zerwany wówczas, gdy pracownik nie wykonuje pracy bez prawnego usprawiedliwienia, ale nie dotyczy to krótkotrwałych przerw w pracy, pozostających w związku z wykonywanymi normalnymi czynnościami”.

Podobne rozumienie zerwania związku z pracą można znaleźć na gruncie wyroku III PR 16/79 z dnia 27 marca 1979 r.²², gdzie Sąd Najwyższy stwierdził, że *wypadek przy pracy stanowi nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, wykazujące związek z pracą pracownika, choćby zostało przezeń zawinione, a nawet wywołane umyślnie lub działaniem w stanie nietrzeźwości, jeżeli spełnia wszystkie elementy definicyjne wypadku przy pracy*. Zdaniem Sądu Najwyższego „związek z pracą zostaje zerwany wówczas, gdy pracownik bez usprawiedliwienia prawnego nie wykonuje pracy w czasie i miejscu, w którym pracę powinien wykonywać. Nie zawsze przy tym miejscem wykonywania pracy będzie teren zakładu pracy, a czasem pracy czas pracy zakładu pracy, jako całości. Miejscem pracy może być także miejsce zamieszkania pracownika, lub jakiegokolwiek inne miejsce, a czasem pracy – dowolna pora doby, jeżeli wykonywanie pracy w takich miejscach i w takiej porze przewiduje treść wiążącego strony stosunku prawnego”.

W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku II PRN 20/85 z dnia 30 stycznia 1986 r.²³, w którym stwierdził, że *stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie stanowi natomiast zerwania więzi z pracą*. W uzasadnieniu do powołanego wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnia, że przepisy dotyczące ubezpieczenia wypadkowego „nie zawierają hipotetycznego założenia, że stan nietrzeźwości pracownika stanowi sam przez się o zerwaniu więzi pracowniczey. Stan nietrzeźwości nie może więc stanowić samostojnej, wyłącznej podstawy do odmowy uznania wypadku przy pracy”, jeżeli wypadek ten zaistniał w warunkach spełniających elementy definicyjne wypadku przy pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego „odmienna wykładnia budziłaby poważne zastrzeżenia, nie dałaby się pogodzić z treścią wymienionych przepisów”. W uzasadnieniu do wyroku Sąd Najwyższy na tle konkretnego stanu faktycznego dodał, że „wypadek zaistniał w zakładzie pracy, w którym uwidoczniło się także niedopełnienie obowiązku sprawowania koniecznego nadzoru, skoro kilku pracowników w tym samym miejscu i w tym samym czasie również było w stanie nietrzeźwości”.

Jeszcze dalej w ocenie wpływu stanu nietrzeźwości na uznanie wypadku przy pracy poszedł Sąd Najwyższy w wyroku II UK 100/2009 z dnia

²² Lex Polonica nr 321579.

²³ Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1986, nr 9, s. 74.

2 października 2009 r.²⁴, w którym stwierdził, że *związek z pracą jako przesłanka wypadku przy pracy nie jest wykluczony także wtedy, gdy pracownik w stanie nietrzeźwości przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku przy pracy, a nawet gdy stan ten może być kwalifikowany jako wyłączna przyczyna wypadku w okolicznościach, udowodnionego naruszenia przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowanego przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. W uzasadnieniu do powołanego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że „w ustawie wypadkowej nie ma regulacji, która stwierdzałaby, że stan nietrzeźwości pracownika powoduje zerwanie związku z pracą”, natomiast „nie jest też wykluczone zerwanie przez nietrzeźwego pracownika związku z pracą”, ale nie można przyjąć bezwzględnego założenia, że stan nietrzeźwości powoduje zerwanie związku z pracą, nie można tak wnioskować z samej tylko nietrzeźwości bez dalszej analizy zdarzenia, gdyż decydują o tym okoliczności konkretnego zdarzenia.*

W podobnym duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku I UK 127/2007 z dnia 24 października 2007 r.²⁵, w którym stwierdził, że *wprawienie się pracownika w stan nietrzeźwości w czasie odbywania drogi z miejsca wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy do siedziby pracodawcy środkiem lokomocji należącym do pracodawcy i kierowanym przez innego pracownika nie wyłącza pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy. W uzasadnieniu do wyroku Sąd Najwyższy jako jeden z argumentów na niezerwanie związku zdarzenia wypadkowego z pracą powołał wyrok Trybunału Ubezpieczeń Społecznych, wydany w podobnym stanie faktycznym. Przytaczając za Sądem Najwyższym: „Trybunał Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 9 lipca 1968 r. (III TR 919/69) uznał za wypadek przy pracy zdarzenie, w którym na polecenie przełożonego pracownik udał się z nim w podróż służbową na jego i przez niego prowadzonym motorze, mimo iż kierujący motocyklem, jak i pracownik, znajdowali się pod wpływem alkoholu, przyjmując, że siedzący z tyłu pracownik nie mógł mieć żadnego wpływu na zajście wypadku, a więc jego stan nie spowodował zerwania związku wypadku z pracą”. W świetle powyższego, jak zauważa Sąd Najwyższy, w rozpoznawanej wyżej powołanej sprawie stan nietrzeźwości pracownika nie miał żadnego wpływu na zaistnienie wypadku.*

W kontekście okoliczności niepowodujących zerwania związku z pracą, pomimo wystąpienia stanu nietrzeźwości pracownika, warto przywołać wyrok II UKN 377/97 z dnia 9 grudnia 1997 r.²⁶, w którym Sąd Najwyższy uznał, że *w okolicznościach takich jak bardzo silny mróz na zewnątrz, spożywanie posiłków w kabinie i dozоровanie mienia zakładu pracy przez 24 godziny na dobę, ponieważ kierowca nie*

miął zmiennika, stan nietrzeźwości (1,4‰ alkoholu), nie był przyczyną zgonu i nie spowodował zerwania związku tego wypadku z pracą.

W rozważanym przedmiocie przekonywującą argumentację przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 356/99 z dnia 2 lutego 2000 r.²⁷, która oparta jest na nieobowiązującym już stanie prawnym, ale moim zdaniem zachowuje wciąż swoją aktualność na gruncie obowiązujących przepisów prawnych. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy wyszedł od stwierdzenia, że przepisy wypadkowe *nie dają podstaw do przyjęcia automatycznego zerwania związku z pracą przez osobę, która w czasie pracy spożywała alkohol.* Gdyby tak w istocie było, to przepis wyłączający prawo do świadczeń wypadkowych nietrzeźwego pracownika, który przyczynił się w znacznym stopniu do powstania wypadku, „nie miałby w ogóle racji bytu”, a przepis ten wyraźnie stanowi, w jakich okolicznościach pracownik, który uległ wypadkowi może być pozbawiony świadczeń przewidzianych w ustawie. Sąd Najwyższy zauważa, „jakie byłoby *ratio legis* tego przepisu, gdyby, jak przyjął to Sąd Apelacyjny, sam fakt spożycia alkoholu decydował o zerwaniu związku z pracą, a więc pozbawiał automatycznie konkretnego zdarzenia cech wypadku przy pracy”. W uzasadnieniu do powołanego wyroku Sąd Najwyższy podnosi, że „orzecnictwu znane są konkretne sytuacje, w których przyjmowano zerwanie związku zdarzenia z pracą, wobec tego, że pracownik opuścił stanowisko czy zakład pracy celem spożycia alkoholu. Zerwanie związku z pracą w tego rodzaju przypadkach było zawsze poprzedzone odpowiednimi ustaleniami faktycznymi”.

Dla pełnej informacji w zakresie przesłanki związku zdarzenia wypadkowego z pracą należy podać przykładowe orzeczenia, na gruncie których Sąd Najwyższy przyjął, że stan nietrzeźwości pracownika automatycznie zrywa związek zdarzenia wypadkowego z pracą, ale moim zdaniem tego rodzaju poglądy są nie do utrzymania w świetle wyżej zaprezentowanej argumentacji. Sąd Najwyższy w wyroku I UK 127/2005 z dnia 7 marca 2006 r.²⁸ stwierdził, że *ustawa wypadkowa za wypadek przy pracy uważa nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą (art. 3). Natomiast stan po spożyciu alkoholu zrywa związek z pracą, a wypadek w takiej sytuacji nie może być kwalifikowany jako wypadek przy pracy.* W uzasadnieniu do powołanego wyroku Sąd Najwyższy podnosi, że „związek zdarzenia z pracą ma charakter normatywny. O tym, czy nastąpiło ono w związku z wykonywaniem pracy nie decyduje zatem faktyczne, fizyczne przebywanie w miejscu świadczenia pracy. Bowiem samo fizyczne stawienie się w miejscu pracy nie wyczerpuje treści obowiązku świadczenia pracy, jeżeli pracownik nie jest gotowy do jej wykonywania. Świadczenie

²⁴ Rzeczpospolita 2010, nr 40, s. F4.

²⁵ OSNP 2008, nr 23-24, poz. 365.

²⁶ OSNAPIUS 1998, nr 20, poz. 606.

²⁷ OSNAPIUS 2001, nr 12, poz. 422.

²⁸ Rzeczpospolita 2006, nr 58, s. C2.

pracy w rozumieniu ustawy wypadkowej nie może być rozumiane jako samo przebywanie w zakładzie pracy, fizyczna tam obecność pracownika, ale pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy. Warunkiem pozostawania w dyspozycji pracodawcy jest gotowość pracownika do pracy – subiektywny zamiar wykonywania pracy i obiektywna możliwość jej świadczenia. Nietrzeźwość pracownika wyłącza z istoty jego gotowości do pracy”.

Na podobnej argumentacji opiera się wyrok II UKN 355/98 z dnia 1 grudnia 1998 r.²⁹, w którym Sąd Najwyższy dochodzi do wniosku, że *picie alkoholu w zakładzie pracy w czasie przeznaczonym na wykonywanie obowiązków pracowniczych powoduje zerwanie związku wypadku z pracą. Nawet wówczas, gdy nietrzeźwy pracownik pracę faktycznie świadczył.*

Kończąc omawianie wpływu stanu nietrzeźwości na uznanie wypadku przy pracy, warto powołać wyrok II UK 75/2010 z dnia 25 czerwca 2010 r.³⁰, w którym Sąd Najwyższy jak gdyby obejmuje klamrą dotychczasowe poglądy judykatury w tym zakresie. Zdaniem Sądu Najwyższego *okoliczności konkretnej sprawy decydują o tym, czy spożywanie alkoholu w czasie i miejscu świadczenia pracy lub w drodze z pracy do domu prowadzi do zerwania normatywnego związku z pracą lub odbywaniem drogi z pracy do domu. W uzasadnieniu do wyroku na tle konkretnego stanu faktycznego Sąd Najwyższy zauważył, że „w chwili wypadku zmarły Jarosław M. faktycznie świadczył pracę i wykonywał ją w sposób prawidłowy, a jego nietrzeźwość nie miała żadnego wpływu na jego zdolność do pracy. Zmarły Jarosław M. pomimo obiektywnego stanu nietrzeźwości był gotowy do świadczenia pracy, był w stanie ją świadczyć i w chwili zdarzenia pracę tę świadczył, dlatego brak jest podstaw do stwierdzenia, że zmarły nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy i w związku z tym związek z pracą został zerwany”.*

Takie samo podejście do rozważanych problemów zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku II UK 194/2002 z dnia 5 marca 2003 r.³¹, w uzasadnieniu którego podkreślił, że „w ustawie wypadkowej nie ma regulacji pozwalających wykreować regułę, według której stan nietrzeźwości pracownika w pracy, bądź w drodze do pracy lub drodze powrotnej do domu, niejako automatycznie unicestwił normatywny związek zdarzenia z wykonywaniem obowiązków pracowniczych lub z pokonywaniem drogi do pracy lub z pracy. Przeciwnie, w takim przypadku istnieje możliwość pozbawienia świadczeń z ustawy wypadkowej poszkodowanego pracownika, który będąc w stanie nietrzeźwym przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku przy pracy”. Według Sądu Najwyższego „związek normatywny nie występuje tylko wówczas, gdy pracownik spożywa alkohol zamiast wykonywania obowiązków pracowniczych, bądź zamiast pokonywa-

nia najkrótszej i nieprzerwanej drogi z domu do pracy lub z pracy do domu, o czym istotnie mogą decydować okoliczności konkretnej sprawy (np. pracownik ulega wypadkowi w czasie i miejscu pracy, której w ogóle nie świadczy, uchylając się od jej wykonywania lub bezczynnie przebywając w miejscu pracy tylko w celu spożywania alkoholu, bądź po odsunięciu go od świadczenia pracy ze względu na stan nietrzeźwości”.

Wpływ stanu nietrzeźwości na przyznanie świadczeń wypadkowych

Pracownikowi poszkodowanemu wskutek wypadku przy pracy przysługują głównie świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, ale również w pewnym prawnie określonym zakresie od pracodawcy, natomiast innym uprawnionym ubezpieczonym świadczenia z tytułu wypadku przy pracy przysługują tylko z ubezpieczenia wypadkowego. Rodzaje i warunki nabywania prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego z tytułu wypadku przy pracy oraz ich wysokość określa ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Zgodnie z art. 6 ust. 1 powołanej ustawy **pracownikowi i innym uprawnionym ubezpieczonym z tytułu wypadku przy pracy przysługują następujące świadczenia:**

- zasiłek chorobowy
- świadczenie rehabilitacyjne
- zasiłek wyrównawczy
- jednorazowe odszkodowanie dla poszkodowanego ubezpieczonego
- jednorazowe odszkodowanie dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego
- renta z tytułu niezdolności do pracy
- renta szkoleniowa
- renta rodzinna
- dodatek do renty rodzinnej dla sieroty zupełnej
- dodatek pielęgnacyjny oraz
- pokrycie kosztów leczenia w zakresie stomatologii i szczepień ochronnych, a także zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne według zasad określonych w wyżej powołanej ustawie.

Pracownikowi poszkodowanemu wskutek wypadku przy pracy **niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego** przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych (art. 237¹ § 2 k.p.)³².

W przypadku gdy wypadkowi przy pracy ulegnie pracownik w stanie nietrzeźwym, to może się zdarzyć, że nie uzyska prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Zgodnie z art. 21 ust. 2 powołanej ustawy „świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, który, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurza-

²⁹ OSNAPiUS 2000, nr 2, poz. 69.

³⁰ Monitor Prawa Pracy 2010, nr 11, s. 604-606.

³¹ OSNP 2004, nr 8, poz. 143.

³² Szerzej nt. świadczeń z tytułu wypadku przy pracy: G. Ślowska, *Prawne aspekty wypadków przy pracy*, Prewencja i Rehabilitacja 2010, nr 3, s. 15-19.

jących lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku przy pracy". Przy tym, przepisy powołanej ustawy zobowiązują pracodawcę do skierowania pracownika na badanie niezbędne do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że znajdował się on w stanie nietrzeźwości w chwili wypadku przy pracy. Jednocześnie przepisy nakładają na pracownika obowiązek poddania się takiemu badaniu, a w razie odmowy poddania się badaniu lub innego zachowania uniemożliwiającego jego przeprowadzenie przewidują pozbawienie prawa do świadczeń wypadkowych, chyba że pracownik udowodni, że miały miejsce przyczyny, które uniemożliwiły poddanie się takiemu badaniu (art. 21 ust. 3 powołanej ustawy). Wyżej przedstawiony obowiązek pracodawcy kierowania pracownika na badania w kierunku stanu trzeźwości oraz obowiązek poddania się takiemu badaniu przez skierowanego pracownika, dodatkowo zagrożonego sankcją w postaci utraty prawa do świadczeń wypadkowych, jest wyjątkiem od zasady dobrowolności kierowania i poddawania się badaniom na zawartość alkoholu w organizmie.

Ustawodawca podzielił koszty związane z przeprowadzaniem badań pomiędzy Zakład Ubezpieczeń Społecznych i pracownika, w zależności od wyniku badania oraz stopnia przyczynienia się pracownika do spowodowania wypadku przy pracy. Niezbędne koszty badania na zawartość alkoholu w organizmie zwracane są przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych pracodawcy kierującemu na te badania, natomiast w przypadku stwierdzenia stanu nietrzeźwości oraz przyczynienia się w znacznym stopniu pracownika do spowodowania wypadku przy pracy, koszty tych badań ponosi pracownik (art. 21 ust. 4-5 powołanej ustawy). Szczegółowe zasady dokonywania rozliczeń kosztów badań na zawartości alkoholu w organizmie pracownika określa rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie dokonywania rozliczeń kosztów badań niezbędnych do ustalenia zawartości alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych w organizmie³³.

Warto mieć na uwadze, że stan nietrzeźwości pracownika w chwili wypadku przy pracy nie wyklucza pozbawienia pracownika świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego na podstawie art. 21 ust. 1 powołanej ustawy, który stanowi, że świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Taką możliwość wyłączenia świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w związku z nietrzeźwością pracownika potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku II UK 100/2009 z dnia 2 października 2009 r.³⁴,

w którego uzasadnieniu zauważa, że *stopień nietrzeźwości może w różnym stopniu wpływać na przyczynienie się do wypadku. Większa nietrzeźwość z reguły zwiększy przyczynienie pracownika do wypadku. Przy takiej gradacji, którą ustawa wypadkowa uwzględniła w art. 21 ust. 2, uprawnione jest dalsze stwierdzenie, że zerwanie związku z pracą może powodować dopiero stan nietrzeźwości o większym stopniu niż ten, który decyduje o przyczynieniu się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku. Nie jest też wykluczone, że stan nietrzeźwości może nie być oceniany według normy art. 21 ust. 2, lecz według normy z art. 21 ust. 1, czyli jako naruszenie przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Nietrzeźwość oceniana będzie jako wyłączna przyczyna wypadku, zatem nie ma skali przyczynienia się do wypadku. Wydaje się jednak, że tego rodzaju przypadki, choć możliwe prawnie, to w praktyce wystąpią niezwykle rzadko, gdyż spełnienie wszystkich przesłanek łącznie określonych w art. 21 ust. 1 powołanej ustawy jest niesłychanie trudne, tzn.: naruszenie przez nietrzeźwego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracownika przy takim naruszeniu, wyłączność wpływu zachowania pracownika na zaistnienie wypadku przy pracy oraz dodatkowo wszystkie wymienione przesłanki muszą być pracownikowi udowodnione.*

Odnośnie stanu nietrzeźwości jako przesłanki wyłączającej prawo pracownika do świadczeń wypadkowych wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku III AUr 1070/93 z dnia 13 stycznia 1994 r.³⁵, który stwierdził, że *stan nietrzeźwości zachodzi tylko wówczas, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5 promila alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm sześć. Zatem według Sądu Apelacyjnego w Gdańsku „samo przebywanie pod wpływem alkoholu w czasie spowodowania wypadku przy pracy nie jest równoznaczne ze stanem nietrzeźwości, gdyż przepis art. 21 ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych uzależnia możliwość pozbawienia pracownika prawa do świadczeń określonych w ustawie od tego, czy pracownik w chwili wypadku był w stanie nietrzeźwości, a więc czy zawartość alkoholu we krwi przekraczała 0,5 promila”.*

Ponadto należy pamiętać, że tak jak zauważa Sąd Najwyższy w wyroku III PRN 16/78 z dnia 30 maja 1978 r.³⁶, *tylko taki stan nietrzeźwości pracownika wyłącza dopuszczalność przyznania mu świadczeń przewidzianych w tej ustawie, który pozostaje w związku przyczynowym z wypadkiem przy pracy, a nadto przyczynienie się pracownika do wypadku, spowodowane stanem nietrzeźwości, musi*

³³ Dz.U. z 2003, nr 70, poz. 646.

³⁴ Rzeczpospolita 2010, nr 40, s. F4.

³⁵ Gazeta Prawna 2006, nr 138, s. A10.

³⁶ Lex Polonica nr 367194.

być znaczne. W uzasadnieniu do powołanego wyroku Sąd Najwyższy na tle konkretnego stanu faktycznego wyjaśnia, że skoro poszkodowany pracownik został napadnięty i pobity przez nieznaną osobę, to „w tych warunkach wypadek, jakiemu uległ wnioskodawca, pozostaje w związku przyczynowym z pobiciem go przez nieznaną osobę, a okoliczność, czy i w jakim stopniu wnioskodawca w tym czasie pozostawał pod wpływem alkoholu nie ma istotnego znaczenia, ponieważ stan nietrzeźwości, jeśli nawet istniał, to nie pozostawał w związku z wypadkiem. Wypadek ten zdarzył się bowiem nie dlatego, że pozwany miał pozostawać pod wpływem alkoholu, lecz dlatego, że został napadnięty i pobity przez nieznaną osobę”. Z powyższego wyroku wynika, że stan nietrzeźwości automatycznie nie powoduje wyłączenia prawa do świadczeń ubezpieczeniowych, gdyż wymagane jeszcze jest znaczne przyczynienie się pracownika z powodu takiego stanu do zaistnienia wypadku przy pracy.

Podobnie przyjmuje Sąd Najwyższy w wyroku II PRN 20/85 z dnia 30 stycznia 1986 r.³⁷, w którym stwierdza, że *nie pozbawia pracownika prawa do świadczeń z ustawy stan nietrzeźwości w sytuacji, gdy stan ten nie był przyczyną lub był nieistotną przyczyną wypadku, jak również w sytuacji, gdyby wypadkowi – na skutek innych uchybień – uległ również pracownik będący w stanie nietrzeźwości.*

W świetle powyższego należy podkreślić, że ewentualne wyłączenie przy spełnieniu prawnie określonych przesłanek prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego dotyczy tylko i wyłącznie pracownika. Taki stan prawny potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku III PRN 21/77 z dnia 13 lipca 1977 r.³⁸, który stwierdził, że *niezależnie od winy i stopnia przyczynienia się pracownika do powstania śmiertelnego wypadku przy pracy członkom rodziny przysługuje zawsze zarówno jednorazowe odszkodowanie, jak i renta rodzinna na warunkach i w wysokości określonych ustawą wypadkową.*

Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 377/97 z dnia 9 grudnia 1997 r.³⁹, w którym stwierdził, że *członkom rodziny pracownika, który zmarł wskutek wypadku przy pracy przysługuje jednorazowe odszkodowanie pieniężne niezależnie od tego, czy pracownik przyczynił się i w jakim stopniu do wypadku przy pracy.*

Kończąc omawianie wpływu stanu nietrzeźwości pracownika na przyznanie świadczeń wypadkowych, trzeba zauważyć, że przepisy z zakresu ubezpieczenia wypadkowego w określonych wyżej wskazanych okolicznościach wyłączają prawo pracownika do świadczeń wypadkowych, ale tylko z ubezpieczenia wypadkowego. Natomiast poszkodowanemu pracownikowi niezależnie od winy i stopnia przyczynie-

nia się do zaistnienia wypadku przy pracy przysługuje na podstawie przepisów z zakresu prawa pracy odszkodowanie od pracodawcy za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy. Przytoczony powyżej wyjątek, w którym nie ma możliwości wyłączenia świadczenia wypadkowego w okolicznościach szczególnie nagannego zachowania pracownika, wydaje się nie być celowym działaniem polskiego ustawodawcy, ale wynika ze zwykłego przeoczenia legislacyjnego. W związku z powyższym w celu ujednoczenia wyłączeń prawa do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy może warto dokonać zmian w obowiązujących regulacjach prawnych w kierunku włączenia odszkodowania za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy do ubezpieczenia wypadkowego. Tego rodzaju zmiana przyczyniłaby się również do zrównania świadczeń wypadkowych przysługujących pracownikom ze świadczeniami wypadkowymi przysługującymi pozostałym ubezpieczonym z ubezpieczenia wypadkowego.

Uwagi końcowe

Niewątpliwie stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy przez pracowników wymaga szczególnie ostrego napiętnowania i rygorystycznego zwalczania nie tylko ze względu na zagrożenie dla życia i zdrowia w miejscu pracy, ale również ze względu na kształtowanie społeczeństwa wolnego od problemu alkoholowego. Na podstawie przeprowadzonych rozważań i analiz prawnych pozytywnie należy ocenić regulacje prawne umożliwiające podejmowanie działań na rzecz trzeźwości w miejscu pracy, ale niewątpliwie trzeba podejmować nieustanne działania w celu ich praktycznego stosowania, a także skutecznego sankcjonowania osób odpowiedzialnych za naruszenia stanu trzeźwości w miejscu pracy. Należy nieustannie wszelkimi możliwymi sposobami uświadamiać pracowników, że obowiązek trzeźwości jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym, a stan nietrzeźwości jest jego ciężkim naruszeniem. Należy również wskazywać, że naruszenie pracowniczego obowiązku trzeźwości w miejscu pracy może mieć niezwykle przykre konsekwencje, między innymi w postaci nieuznania zdarzenia wypadkowego za wypadek przy pracy lub wyłączenia prawa do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy. Biorąc pod uwagę powyższe oraz fakt, że jednak w naszych polskich firmach wzrasta kultura bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, należy żywić nadzieję, że problem alkoholowy choć jeszcze wciąż obecny, będzie powoli zanikał w naszej rzeczywistości zawodowej.

³⁷ Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1986, nr 9, s. 74.

³⁸ Lex Polonica nr 321828.

³⁹ OSNAPIUS 1998, nr 20, poz. 606.



Szkolenia bhp

– niuansy, o których zapominamy

– w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy

Pracodawca odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Z tego tytułu spoczywa na nim wiele obowiązków mających na celu ochronę zdrowia i życia pracowników przed zagrożeniami występującymi w procesie pracy. Jednym z nich jest zapewnienie przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy¹ przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tej materii.

W świetle bezwzględnego zakazu dopuszczenia pracownika do pracy bez dostatecznej znajomości przepisów i zasad bhp wydaje się, że spoczywający na pracodawcy obowiązek w zakresie szkoleń bhp ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia ochrony zdrowia i życia pracowników. Pracownik, który w trakcie szkoleń bhp zapozna się z przepisami i zasadami, których przestrzeganie przy wykonywaniu powierzonej mu pracy jest niezbędne, zapewni sobie i innym osobom świadczącym pracę bezpieczeństwo przy jej wykonywaniu, a tym samym uchroni pracodawcę od odpowiedzialności wykroczeniowej za nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp w zakładzie. Obowiązek pracodawcy poddawania pracowników szkoleniom z zakresu bhp jest zatem głównym obowiązkiem z punktu widzenia ochrony życia i zdrowia ludzkiego w procesie pracy.

Zagadnienie to, pozornie nieskomplikowane, od lat sprawia pracodawcom wiele problemów interpretacyjnych. Niniejszy artykuł zostanie poświęcony tematyce szkoleń bhp w kontekście odpowiedzialności wykroczeniowej z tytułu niedopełnienia spoczywających na pracodawcy w tym zakresie obowiązków.

Organizacja szkoleń

Szkolenia bhp mogą być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub na ich zlecenie przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bhp. Jednostkami tymi mogą być:

- placówki kształcenia ustawicznego,
- placówki kształcenia praktycznego,
- ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego,

¹ Dla potrzeb niniejszego artykułu, sformułowanie „bezpieczeństwa i higieny pracy” może być zastępowane skrótem bhp.

- szkoły ponadgimnazjalne,
- jednostki badawczo-rozwojowe, szkoły wyższe lub inne placówki naukowe,
- stowarzyszenia mające w statucie działalność związaną z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- osoby prawne, fizyczne prowadzące działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej, o ile, prowadzą działalność szkoleniową w dziedzinie bhp.

Pracodawca nie musi zatem sam organizować szkoleń bhp pracowników. W zakresie szkoleń okresowych może to zlecić jednej ze wskazanych jednostek, prowadzących działalność szkoleniową w dziedzinie bhp.

Na podmiotach organizujących owe szkolenia, a zatem pracodawcach lub jednostkach organizacyjnych prowadzących działalność szkoleniową w dziedzinie bhp, spoczywają pewne obowiązki. Przede wszystkim mają one zapewnić uczestnikom szkolenia:

- programy szkoleń,
- wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia,
- odpowiednie warunki lokalowe do prowadzenia szkolenia,
- materiały dydaktyczne niezbędne do właściwej realizacji programu szkolenia,
- właściwy przebieg szkolenia oraz prowadzenie dokumentów w postaci: • programów szkolenia • dzienników zajęć • protokołów przebiegu egzaminu • rejestru wydanych zaświadczeń.

■ Programy szkoleń

Szkolenia są prowadzone na podstawie programów szkoleń, które opracowuje pracodawca, lub w porozumieniu z nim jednostka organizacyjna prowadząca dzia-

talność szkoleniową w dziedzinie bhp, opracowanych w oparciu o ramowe programy szkoleń. Programy powinny określać szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia. Przede wszystkim powinny być dostosowane do rodzaju i warunków prac faktycznie wykonywanych przez uczestników szkolenia, a ich realizacja powinna zapewniać pracownikom:

- zaznajomienie z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi,
- poznanie przepisów i zasad bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie na określonym w umowie stanowisku, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bhp,
- nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Programy szkoleń mają zatem indywidualnie odnosić się do stanowisk pracy występujących w danym zakładzie, u konkretnego pracodawcy. Nie wystarczy wprowadzić do programu poszczególnych punktów przewidzianych w ramowym programie szkoleń, ale należy na podstawie ramowego programu opracować indywidualny program dla uczestników szkolenia, z uwzględnieniem czynników środowiska pracy występujących w ich zakładzie pracy, na zajmowanym przez nich stanowisku. Przekazanie pracownikom informacji o przepisach i zasadach bhp, w tym odnoszących się do wykonywanych przez nich prac, z uwzględnieniem sposobu używania środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed zagrożeniami występującymi w zakładzie, przyczyni się do zapewnienia bezpieczeństwa pracy nie tylko pracownikom, ale również współpracownikom uczestniczącym w procesie pracy. W sytuacji gdy po szkoleniu okaże się, że pracownik w sposób niedostateczny opanował program szkolenia, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy należy go dodatkowo przeszkolić.

Ponadto, o czym pracodawcy nagminnie zapominają, programy szkoleń, na podstawie których były prowadzone aktualne szkolenia pracowników, powinny być przechowywane.

Niezależnie od prowadzenia dokumentacji w postaci programów szkoleń podmiot organizujący i prowadzący szkolenie prowadzi dzienniki zajęć, protokoły przebiegu egzaminów i rejestr wydanych zaświadczeń.

Podkreślić należy, iż szkolenia mogą prowadzić zarówno pracodawcy, jak i jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bhp, które muszą zapewnić, jak już wyżej wspomniano, wykwalifikowanych wykładowców i instruktorów tematyki bhp.

Ważnym jest, by osoby faktycznie przeprowadzające szkolenie (wykładowcy), miały odpowiednie przygotowanie dydaktyczne, przez które rozumie się ukończenie kształcenia lub szkolenia przygotowującego do prowadzenia procesu szkolenia w dziedzinie bhp w sposób

zapewniający wysoką efektywność, z uwzględnieniem odpowiednich dla określonych grup uczestników szkolenia i rodzajów szkolenia materiałów dydaktycznych, metod szkolenia i form organizacyjnych.

Szkolenie z zakresu bhp może zatem prowadzić osoba, która posiada zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne. Przyjmuje się, że osoba, która: • ukończyła studia podyplomowe z zakresu bhp i • posiada zaświadczenie z ośrodka szkolenia, z którego wynika, że ma odpowiednie przygotowanie dydaktyczne, może rzeczono szkolenia prowadzić. Zagadnienie to zostanie szczegółowo omówione w dalszej części artykułu.

Rodzaje szkoleń

Jak wprost wynika z treści art. 237³ Kodeksu pracy², jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie szkoleń bhp jest zapewnienie przeszkolenia pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz poddawanie go okresowym szkoleniom.

Nawiązując do powyższego, szkolenia dzieli się na szkolenia wstępne i okresowe. Zarówno jedno, jak i drugie mają się odbywać w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Zatem poddawanie pracownika szkoleniom z zakresu bhp, na polecenie pracodawcy, poza jego dobowym wymiarem czasu pracy, powoduje powstanie nadgodzin i rodzi po stronie pracodawcy konieczność ich zrekompensowania. Pracodawca nie może także obciążać pracownika kosztami szkolenia, gdyż zgodnie z dyspozycją ustawodawcy, odbywają się one na koszt pracodawcy.

■ Szkolenia wstępne

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do wykonywania pracy bez uprzedniego poddania go szkoleniom wstępnym z zakresu bhp, które prowadzone są w formie instruktażu³ i dzielą się na ogólne i stanowiskowe.

Szkoleniom wstępnym w zakresie **instruktażu ogólnego** należy poddać przed dopuszczeniem do wykonywania pracy:

- nowo zatrudnionego pracownika,
- studenta odbywającego u pracodawcy praktykę studencką,
- ucznia szkoły zawodowej zatrudnionego w celu praktycznej nauki zawodu.

Szkoleniom wstępnym w zakresie **instruktażu stanowiskowego** należy poddać przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku:

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

³ **Instruktaż** – forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiająca uzyskanie, zaktualizowanie lub uzupełnienie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

- pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych,

- pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa wyżej,

- studenta odbywającego praktykę studencką,

- ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu.

Jak wynika z powyższego, pracodawca co do zasady ma obowiązek poddać pracownika szkoleniu wstępnemu – instruktażowi stanowiskowemu z zakresu bhp przed dopuszczeniem go do pracy na określonym stanowisku. Trudno sobie wyobrazić stanowisko, na którym pracownik nie byłby narażony na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych.

Zgodnie z definicją przedstawioną w Polskiej Normie:

— **czynnik niebezpieczny** występujący w procesie pracy to czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do urazu, czyli uszkodzenia tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego,

— **czynnikiem szkodliwym** jest zaś czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do schorzenia.

Czynnik uciążliwy nie został zdefiniowany przez Polską Normę, jednak w doktrynie przyjmuje się, że jest to czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do dyskomfortu, nadmiernego zmęczenia czy złego samopoczucia.

Uwzględniając podział czynników niebezpiecznych i wyodrębnienie w ramach czynników fizycznych między innymi: oświetlenia, temperatury powietrza, ostrzy, ostrych krawędzi, wystających elementów, powierzchni, na których możliwy jest upadek, napięcia w obwodzie elektrycznym, nie sposób wyobrazić sobie stanowiska, na którym wskazane wyżej czynniki, czy jeden z nich by nie występowały. Nawet pracownica zatrudniona na stanowisku sekretarki może doznać urazu wskutek porażenia prądem od przewodów znajdujących się pod napięciem, gromadzonych zwykle pod biurkiem, przy którym jest wykonywana praca.

Częstym błędem pracodawców jest niepoddawanie szkoleniom wstępnym w zakresie instruktażu stanowiskowego studentów, niezatrudnionych, a jedynie odbywających praktykę u danego pracodawcy. Osoby te, tak jak inni pracownicy, nabywając praktykę, ucząc się, dopuszczani są do pracy w warunkach narażenia na czynniki uciążliwe, szkodliwe, niebezpieczne, w jakich na co dzień świadczą pracę zatrudnieni pracownicy.

Pracodawcy zapominają także o ciężącym na nich obowiązku poddawania pracownika, zatrudnionego na kilku stanowiskach, szkoleniom wstępnym z zakresu bhp w zakresie instruktażu stanowiskowego, na każdym stanowisku, na którym pracownik świadczy pracę, o ile oczywiście narażenie na czyn-

niki środowiska pracy na każdym z tych stanowisk kształtuje się odmiennie.

Należy pamiętać także, o konieczności poddania pracownika świadczącego pracę na jednym stanowisku, ponownemu szkoleniu bhp w zakresie instruktażu stanowiskowego, w przypadku wprowadzenia na danym stanowisku zmian warunków techniczno-organizacyjnych, w szczególności zmian procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy, wprowadzenia do stosowania substancji o działaniu szkodliwym dla zdrowia albo niebezpiecznym oraz nowych lub zmienianych narzędzi, maszyn i innych urządzeń. Instruktaż stanowiskowy ma wówczas przygotować pracownika do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach.

Zasadą jest zatem, że pracodawca ma obowiązek poddać pracownika szkoleniom wstępnym z zakresu bhp przed dopuszczeniem go do pracy. Wyjątkowo jest zwolniony z tego obowiązku w sytuacji, gdy ponownie zatrudnia tego samego pracownika, bezpośrednio po ustaniu poprzedniego stosunku pracy, na tym samym stanowisku, które ów pracownik zajmował w ramach poprzedniej umowy.

Przesłanki, których kumulatywne wystąpienie **zwalnia pracodawcę** od poddania pracownika szkoleniom wstępnym z zakresu bhp, są następujące:

- ponowne zatrudnienie u danego pracodawcy,

- zatrudnienie bezpośrednio po ustaniu poprzedniego stosunku pracy,

- zatrudnienie na stanowisku, które pracownik zajmował w ramach poprzedniej umowy o pracę wiążącej go z tym pracodawcą.

Należy pamiętać, iż tylko **ponowne zatrudnienie u danego pracodawcy** zwalnia go od obowiązku poddawania pracownika szkoleniom wstępnym. Tym samym pracodawcą będzie pracodawca wyróżniający się tą samą nazwą, regonem, numerem NIP. Przykładowo, pracodawca zatrudniający pracownika z urzędu pracy, który posiada szkolenia wstępne na stanowisku, na którym będzie zatrudniony u pracodawcy i tak musi zostać poddany szkoleniom wstępnym u danego pracodawcy, nawet w przypadku bezpośrednio zatrudnienia, gdyż nie mamy wówczas do czynienia z tym samym pracodawcą.

Bezpośredniość zatrudnienia po ustaniu poprzedniego stosunku pracy nie jest definiowana przepisami prawa pracy. W doktrynie przyjmuje się, iż przerwa pomiędzy kolejnymi umowami może być znaczna. Takie podejście do pojęcia bezpośredniości budzi jednak wątpliwości z punktu widzenia praktycznego. W przypadku bowiem każdej przerwy w zatrudnieniu, nawet na tym samym stanowisku, warunki pracy mogą ulec znaczącej zmianie, co może mieć wpływ na bezpieczeństwo pracownika wykonującego pracę. Wystarczy bowiem, iż w miejscu wykonywania pracy pojawi się nowe urządzenie. Pracownik, przeszkolony wstępnie w ramach poprzedniego stosunku pracy wiążącego go z pracodawcą, nie będzie znał właściwości i sposobu funkcjonowania nowego urządzenia. Nawet

nie świadcząc przy nim pracy, może doznać urazu wynikającego z samego ruchu maszyny. Wydaje się zatem właściwszym przyjęcie, iż z bezpośrednim zatrudnieniem będziemy mieć do czynienia w sytuacji, gdy wystąpi ono z dnia na dzień po ustaniu poprzedniego stosunku pracy z tym samym pracodawcą.

Rozważając niepoddawanie pracownika szkoleniom wstępnym, należałoby się zastanowić, czy pomimo faktu **ponownego zatrudnienia na tym samym stanowisku**, czynniki środowiska pracy nie uległy zmianie. W sytuacji gdy pomimo niezmienionej nazwy stanowiska warunki wykonywania pracy uległy zmianie, należy rozważyć możliwość poddania pracownika szkoleniom wstępnym w zakresie instruktażu stanowiskowego, pomimo braku ustawowego obowiązku.

Osoby prowadzące szkolenia

Jak już wskazano w początkowej części artykułu, szkolenia mogą być prowadzone tylko przez osoby posiadające odpowiednie przygotowanie dydaktyczne i kwalifikacyjne. Niezależnie od powyższego, przepisy prawa wprowadzają podział na osoby, które mogą prowadzić szkolenia wstępne w zakresie instruktażu ogólnego, oraz osoby, które mogą prowadzić szkolenia wstępne w zakresie instruktażu stanowiskowego. Nie każdy, mając odpowiednie przygotowanie, zasób wiedzy i doświadczenie, może prowadzić szkolenia wstępne.

Instruktaż ogólny może prowadzić:

- pracownik służby bhp,
- osoba wykonująca u pracodawcy zadania służby bhp,
- pracodawca wykonujący zadania służby bhp,
- wyznaczony przez pracodawcę pracownik posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu, mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bhp.

Zatem pracodawca posiadający szkolenie okresowe z zakresu bhp, ale dla pracodawców bądź pracodawców i osób kierujących pracownikami, a nie dla pracodawców wykonujących zadania służby bhp, nie powinien przeprowadzać szkolenia wstępnego pracownika w zakresie instruktażu ogólnego.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza:

- wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami,
- pracodawca,

jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

Instruktaż stanowiskowy mogą zatem przeprowadzić zarówno pracodawca, jak i wyznaczona osoba kierująca pracownikami, mający ukończone szkolenie w zakresie bhp dla pracodawców, lub odpowiednio dla pracodawców i osób kierujących pracownikami, jeżeli posiadają odpowiednie doświadczenie i kwalifikacje (pojęcia ocenne, zależne od stanowiska, na którym będą szkolić pracownika) oraz są prze-

szkoleni w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego (na odwołanie zaświadczenia potwierdzającego odbycie przez jedną ze wskazanych wyżej osób szkolenia okresowego z zakresu bhp, powinna się znaleźć metodyka prowadzenia szkoleń w zakresie instruktażu stanowiskowego).

Osoba prowadząca szkolenie powinna zadbać przede wszystkim o to, by został zrealizowany **cel danego szkolenia**.

Instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikowi szkolenia zapoznanie się z:

- podstawowymi przepisami bhp zawartymi w Kodeksie pracy oraz – jeżeli występują w zakładzie – również w układzie zbiorowym pracy czy w regulaminie pracy,
- przepisami oraz zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie,
- zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikowi szkolenia zapoznanie się z:

- czynnikami środowiska pracy występującymi na jego stanowisku pracy,
- ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą,
- sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować występujące na stanowisku czynniki,
- metodami bezpiecznego wykonywania pracy na danym stanowisku.

Instruktaż stanowiskowy kończy się sprawdzianem wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiącym podstawę dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Pracodawca nie może bowiem dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on nie tylko kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, które nie są przedmiotem rozważań w niniejszym artykule, ale także dostatecznej znajomości przepisów i zasad bhp. Co więcej, zapoznanie się z przepisami i zasadami dotyczącymi bhp pracownik potwierdza pracodawcy na piśmie.

Czas trwania szkoleń

Kolejnym zagadnieniem wymagającym omówienia, związanym ze szkoleniami wstępnymi z zakresu bhp jest czas ich trwania. Przede wszystkim czas trwania szkoleń wstępnych powinien wynikać z programu przewidzianego dla danego stanowiska. Nie może on być krótszy niż przewidują to przepisy prawa pracy, zgodnie z którymi:

— czas trwania instruktażu ogólnego, niezależnie od rodzaju zajmowanego przez pracownika stanowiska, nie może być krótszy niż **3 godziny**,

— czas trwania instruktażu stanowiskowego dla pracownika administracyjno-biurowego narażonego na działanie czynników uciążliwych nie może być krótszy niż **2 godziny**, a dla pracownika zatrudnionego na

innym stanowisku niż administracyjno-biurowe, na którym występują czynniki szkodliwe, uciążliwe lub niebezpieczne nie może być krótszy niż **8 godzin**.

Czas trwania poszczególnych części instruktażu stanowiskowego, wymienionych w ramowym programie szkoleń, powinien być dostosowany do przygotowania zawodowego i dotychczasowego stażu pracy pracownika oraz zagrożeń występujących przy przewidzianej do wykonywania przez niego pracy.

Czas trwania szkoleń wstępnych liczony jest w godzinach lekcyjnych trwających 45 minut.

Zakończenie szkolenia

Odbycie szkolenia wstępnego (instruktażu ogólnego i stanowiskowego) pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, którą pracodawca ma

obowiązek przechowywać w aktach osobowych pracownika. Wzór karty jest określony w załączniku nr 2 do rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp⁴. Niedopuszczalnym jest zatem potwierdzanie przez pracodawców poddania pracownika szkoleniom wstępnym z zakresu bhp w postaci zaświadczenia.

Należy również pamiętać o wypełnianiu wszystkich elementów przewidzianych we wzorze karty, w tym w szczególności o:

- podpisie pracownika, którego poddano szkoleniom, gdyż ów podpis stanowi potwierdzenie odbycia szkolenia wstępnego, oddzielnie dla instruktażu ogólnego i stanowiskowego,
- dacie przeprowadzania szkolenia.

Wzór karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp przedstawiono poniżej.

.....
nazwa pracodawcy (pieczęć)

**KARTA SZKOLENIA WSTĘPNEGO
W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY**

1. Imię i nazwisko osoby odbywającej szkolenie

2. Nazwa komórki organizacyjnej

3. **Instruktaż ogólny.**
Instruktaż ogólny przeprowadził w dniu r.

.....
imię i nazwisko przeprowadzającego instruktaż
.....
podpis osoby, której udzielono instruktażu*

4. **Instruktaż stanowiskowy.**
1) Instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy
przeprowadził w dniach r.

.....
imię i nazwisko przeprowadzającego instruktaż
Po przeprowadzeniu sprawdzianu wiadomości i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy Pan(i)
został(a) dopuszczony(a) do wykonywania pracy na stanowisku

.....
podpis osoby, której udzielono instruktażu*
.....
data i podpis kierownika komórki organizacyjnej

2)** Instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy
przeprowadził w dniach r.

.....
imię i nazwisko przeprowadzającego instruktaż
Po przeprowadzeniu sprawdzianu wiadomości i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy Pan(i)
został(a) dopuszczony(a) do wykonywania pracy na stanowisku

.....
podpis osoby, której udzielono instruktażu*
.....
data i podpis kierownika komórki organizacyjnej

* Podpis stanowi potwierdzenie odbycia instruktażu i zapoznania się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych prac.
** Wypełniać w przypadkach, o których mowa w § 11 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

⁴ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpie-

czeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004 r. nr 180, poz. 1860 z późn. zm.).

■ Szkolenia okresowe

Pracodawca ma również obowiązek poddawać pracowników szkoleniom okresowym z zakresu bhp. Szkolenie okresowe z zakresu bhp odbywają:

- osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie, brygadziści,
- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych,
- pracownicy inżynierjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji,
- pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby,
- pracownicy administracyjno-biurowi i inni, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bhp.

Celem szkoleń okresowych, w zależności od rodzaju grupy pracowniczej, jest aktualizacja i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Szkolenia okresowe mogą być zorganizowane w formie seminarium⁵, kursu⁶ albo samokształcenia kierowanego⁷, z wyjątkiem szkoleń okresowych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, które powinny być zorganizowane w formie instruktażu.

Programy szkoleń

Szkolenia są prowadzone na podstawie szczegółowego programu opracowanego przez organizatora szkolenia, dla poszczególnych grup pracowników.

Organizator szkolenia w formie: • kursu • seminarium czy • samokształcenia kierowanego ma zapewnić również w trakcie szkolenia ćwiczenia i różnego rodzaju pomoce dydaktyczne, w szczególności: filmy, tablice, folie do wyświetlania informacji, programy komputerowe.

Uczestnicy szkolenia powinni również otrzymać materiały umożliwiające przyswojenie problematyki objętej programem szkolenia, na przykład:

⁵ **Seminarium** – forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin lekcyjnych, umożliwiająca uzyskanie, zaktualizowanie lub uzupełnienie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

⁶ **Kurs** – forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 15 godzin lekcyjnych, składająca się z zajęć teoretycznych i praktycznych, umożliwiająca uzyskanie, zaktualizowanie lub uzupełnienie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

⁷ **Samokształcenie kierowane** – forma szkolenia umożliwiająca uzyskanie, zaktualizowanie lub uzupełnienie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia, w szczególności przy zastosowaniu poczty, Internetu, przy jednoczesnym zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania wykładowców.

przepisy prawne, skrypty, zestawy ćwiczeń z instrukcjami, zestawy pytań kontrolnych. W przypadku szkolenia odbywanego w formie instruktażu (dla stanowisk robotniczych) powinno ono być realizowane przede wszystkim przez instruktaż na stanowisku pracy, ale także: wykład, pogadankę, film, omówienie okoliczności i przyczyn charakterystycznych (dla prac wykonywanych przez uczestnika szkolenia) wypadków przy pracy oraz wniosków profilaktycznych.

Osobom kierującym pracownikami należy zapewnić w trakcie szkolenia okresowego aktualizację i uzupełnienie wiedzy i umiejętności, w szczególności z zakresu:

- oceny zagrożeń występujących w procesach pracy oraz ryzyka związanego z tymi zagrożeniami,
- kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- ochrony przed zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą.

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych należy zapewnić w trakcie szkolenia okresowego aktualizację i uzupełnienie wiedzy i umiejętności, w szczególności z zakresu:

- przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykonywaną pracą,
- zagrożeń związanych z wykonywaną pracą oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami,
- postępowania w razie wypadku i w sytuacjach zagrożeń.

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach inżynierjno-technicznych szkolenie okresowe ma zapewnić aktualizację i uzupełnienie wiedzy i umiejętności, w szczególności z zakresu:

- identyfikacji i oceny zagrożeń występujących w procesach pracy,
- organizacji pracy i stanowisk pracy zgodnie z wymaganiami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii,
- metod likwidacji lub ograniczenia zagrożeń czynnikami występującymi w środowisku pracy.

Pracownikom służby bhp i osobom wykonującym zadania tej służby szkolenie ma zapewnić aktualizację i uzupełnienie wiedzy i umiejętności, w szczególności z zakresu:

- przepisów prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- analizy i oceny zagrożeń oraz metod oceny ryzyka związanego z tymi zagrożeniami,
- organizacji i metod kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach administracyjno-biurowych szkolenie okresowe ma zapewnić aktualizację i uzupełnienie wiedzy i umiejętności, w szczególności z zakresu:

- oceny zagrożeń związanych z wykonywaną pracą,
- metod ochrony przed zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników,

- kształtowania warunków pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp,
- postępowania w razie wypadku oraz w sytuacjach awaryjnych.

Częstotliwość i czas trwania szkoleń

Częstotliwość i czas trwania szkoleń okresowych z zakresu bhp pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach, biorąc pod uwagę rodzaj i warunki wykonywania prac na tych stanowiskach, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielem. Czas trwania i częstotliwość szkoleń nie może być jednak krótsza niż przewidziana przepisami prawa.

Należy pamiętać przede wszystkim, że pracownika należy poddać **pierwszemu szkoleniu okresowemu** z zakresu bhp, bez względu na rodzaj zajmowanego stanowiska, w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na danym stanowisku, z wyjątkiem osób kierujących pracownikami, które należy poddać pierwszemu szkoleniu okresowemu w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na danym stanowisku.

Kolejne szkolenia okresowe nie mogą się odbywać rzadziej niż:

- raz na 3 lata – na stanowiskach robotniczych,
- raz na rok – na stanowiskach robotniczych, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne,
- raz na 6 lat – na stanowiskach administracyjno-biurowych,
- raz na 5 lat – na stanowiskach innych niż wyżej wymienione⁸.

Czas trwania szkolenia okresowego z zakresu bhp nie może być krótszy niż:

- dla osób kierujących pracownikami – **16 godzin**,
- dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – **8 godzin**,
- dla pracowników inżynieryjno-technicznych, w tym projektantów, konstruktorów maszyn i innych urządzeń technicznych, technologów i organizatorów produkcji – **16 godzin**,
- pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy i innych osób wykonujących zadania tej służby – **32 godziny**, w tym 4 godziny ćwiczeń,

⁸ Przeprowadzanie szkolenia okresowego w formie kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego, nie rzadziej niż raz na 5 lat dotyczy:

- osób będących pracodawcami oraz innych osób kierujących pracownikami, w szczególności: kierowników, mistrzów, brygadzystów,
- pracowników inżynieryjno-technicznych, w tym projektantów, konstruktorów maszyn i innych urządzeń technicznych, technologów i organizatorów produkcji,
- pracowników służby bhp i innych osób wykonujących zadania tej służby,
- innych pracowników, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

- pracowników administracyjno-biurowych i innych, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bhp – **8 godzin**.

Jak wyżej zaznaczono, pracodawca może inaczej uregulować w przepisach wewnątrzzakładowych kwestie związane z czasem i częstotliwością przeprowadzania szkoleń okresowych z zakresu bhp, ustalając na przykład, że będą się one odbywały dla wszystkich pracowników nie rzadziej niż raz na rok. Decyzja w tej kwestii leży po stronie pracodawcy.

Podobnie jak w przypadku szkoleń wstępnych tak i w przypadku szkoleń okresowych istnieją **wyjątki** od bezwzględnej zasady poddawania im pracowników. Ustawodawca przyjął, że z pierwszego szkolenia okresowego może być zwolniona osoba, która:

- przedłoży aktualne zaświadczenie o odbyciu w tym okresie u innego pracodawcy szkolenia okresowego,
- odbyła w tym okresie szkolenie okresowe wymagane dla osoby zatrudnionej na stanowisku należącym do innej grupy stanowisk, jeżeli jego program uwzględnia zakres tematyczny wymagany programem szkolenia okresowego obowiązującego na nowym stanowisku pracy.

Za równoznaczne z odbyciem szkolenia okresowego uważa się, o czym pracodawcy zapominają, narażając się niepotrzebnie na dodatkowe koszty, ukończenie w okresie wymaganym dla szkolenia okresowego: szkolenia, doskonalenia, szkolenia zawodowego związanego z nauką zawodu, przyuczeniem do zawodu albo podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, uwzględniającego program szkolenia okresowego wymagany dla określonego stanowiska pracy.

Istnieją zatem sytuacje, w których pracodawcy nie będą musieli poddawać pracownika szkoleniu okresowemu z zakresu bhp, nie narażając się przy tym na odpowiedzialność wykroczeniową z tego tytułu.

Zakończenie szkolenia

Jeżeli jednak nie da się już uniknąć niepoddawania pracownika szkoleniu okresowemu z zakresu bhp, należy pamiętać o procedurze obowiązującej przy przeprowadzaniu szkolenia. Przede wszystkim, szkolenie musi się skończyć **egzaminem sprawdzającym** przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Egzamin jest przeprowadzany przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia.

Potwierdzeniem ukończenia szkolenia z wynikiem pozytywnym jest **zaświadczenie wydane przez organizatora szkolenia**. Odpis zaświadczenia należy przechowywać w aktach osobowych pracownika.

Na str. 25 przedstawiony został wzór zaświadczenia o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp.

.....
nazwa organizatora szkolenia

ZAŚWIADCZENIE o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Pan(i)
imię (imiona) i nazwisko

urodzony(a) dnia r. w

ukończył(a)
pełna nazwa szkolenia (podać rodzaj szkolenia i grupę osób, dla których jest przeznaczone)

zorganizowane w formie przez

.....
nazwa organizatora szkolenia

w okresie od dnia r. do dnia r.

Celem szkolenia było

Zaświadczenie wydano na podstawie § 16 ust. 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 180, poz. 1860 z późn. zm.).

..... dnia r.
miejsowość data wystawienia zaświadczenia

Nr zaświadczenia wg rejestru

.....
pieczęć i podpis osoby upoważnionej
przez organizatora szkolenia

■ Szkolenia pracodawcy

Niezależnie od obowiązku poddawania pracowników szkoleniom okresowym z zakresu bhp, pracodawca sam jest zobowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków, w tym w zakresie zaznajamiania pracowników z przepisami i zasadami bhp dotyczącymi wykonywanych przez nich prac, oraz wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy. Niewypełnienie tego obowiązku, podobnie jak niepoddanie pracownika szkoleniom z zakresu bhp przed dopuszczeniem do pracy, rodzi odpowiedzialność wykroczeniową.

Pracodawca musi się zatem poddawać szkoleniom z zakresu bhp i z obowiązku tego nie może się zwolnić w żaden sposób. Z mocy dyrektywy nr 89/391/EWG dotyczącej realizacji przedsięwzięć mających na celu poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, spoczywa na nim obowiązek ochrony zdrowia pracowników w procesie pracy i z tej odpowiedzialności nie może się zwolnić, przerzucając ją na inne osoby czy wyspecjalizowane służby.

W przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nie ma wątpliwości interpretacyjnych przy realizacji omawianego obowiązku. Problem powstaje przy pracodawcach działających w formie jednostek organizacyjnych. Zgodnie z treścią art. 31 Kodeksu pracy, za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Obowiązek poddania się szkoleniom okresowym będzie w tym przypadku spoczywał na osobie fizycznej, która w imieniu pracodawcy zarządza zakładem pracy i dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Celem szkolenia pracodawcy jest aktualizacja i uzupełnienie wiedzy i umiejętności, w szczególności z zakresu:

- oceny zagrożeń występujących w procesach pracy oraz ryzyka związanego z tymi zagrożeniami,
- kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą.

Pierwszemu szkoleniu okresowemu z zakresu bhp pracodawca jest zobowiązany poddać się

w okresie do 6 miesięcy, a następnym, powtarzanym okresowo, nie rzadziej niż raz na 5 lat. Czas trwania szkolenia okresowego pracodawcy nie może być krótszy niż **16 godzin**.

Potwierdzeniem odbycia szkolenia jest zaświadczenie, które pracodawca powinien przechowywać.

Odpowiedzialność wykroczeniowa

Dopuszczenie pracownika do pracy bez uprzedniego poddania go szkoleniom wstępnym z zakresu bhp, czy też bez aktualnego szkolenia okresowego, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Organem legitymowanym z mocy ustawy do ściągania tego typu wykroczenia są inspektorzy pracy działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy.

Zasady postępowania w sprawach o wykroczenia, które odnoszą się również do działań podejmowanych przez inspektorów pracy, zostały określone w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia. Tym samym w przypadku stwierdzenia w trakcie czynności kontrolnych dopuszczania pracownika do pracy bez aktualnego szkolenia w zakresie bhp, inspektor pracy wszczyna postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, a co za tym idzie może:

- skierować do sądu wnioski o ukaranie,
- nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego,
- zastosować środek oddziaływania wychowawczego.

Decyzję co do tego jaką formę działania wybrać, inspektor pracy podejmie po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających (kontrolnych), w trakcie których ustala, czy rzeczywiście doszło do dopuszczenia pracownika do pracy bez uprzedniego poddania go szkoleniom z zakresu bhp, w jakich okolicznościach to miało miejsce i kto jest sprawcą zaniedbania. Przepis art. 283 § 1 w związku z art. 237 § 2 Kodeksu pracy, stanowiący podstawę odpowiedzialności wykroczeniowej, sformułowany jest w następujący sposób „Kto będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze...”. Należy przy tym pamiętać, że za stan bhp w zakładzie odpowiada pracodawca.

W celu ustalenia, czy doszło do popełnienia czynu – dopuszczenia pracownika do pracy bez szkoleń bhp – inspektor pracy ma prawo:

- swobodnego wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego,
- przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy,
- żądania od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione, albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek

pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, (a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia – zostanie dodane po zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy) pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą,

- żądania okazania dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą,

- żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy,

- zapoznania się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją,

- utrwalania przebiegu i wyników oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń, procesów technologicznych i pracy za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku,

- wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego,

- sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego (a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia – zostanie dodane po zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy), ich przesłuchiwania i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej,

- korzystania z pomocy biegłych i specjalistów oraz akredytowanych laboratoriów.

Po ustaleniu że faktycznie pracownika dopuszczono do pracy bez szkoleń bhp, inspektor bada społeczną szkodliwość czynu i winę sprawcy. Zgodnie z treścią art. 1 Kodeksu wykroczeń⁹, odpowiedzialności za wykroczenie podlega ten tylko, kto popełnia czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia pod groźbą kary aresztu, ograniczenia wolności, grzywny do 5000 zł, nagany. Nie popełnia wykroczenia sprawca czynu zabronionego, jeżeli nie można mu przypisać winy w czasie czynu.

⁹ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2010 r. nr 46, poz. 275 z późn. zm.).

Zważywszy na treść art. 283 § 1 Kodeksu pracy należy uznać, że inspektor pracy może nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego w wysokości od 1000 zł do 5000 zł, przy spełnieniu wymaganych przesłanek, zaś kierując wnioskiem do sądu o ukaranie przeciwko sprawcy wykroczenia może wskazać kwotę w granicach od 1000 zł do 30 000 zł, pozostawiając ją do uznania sądu. Ustalanie **bezprawności czynu** mija się z celem, gdyż wprost z przepisu ustawy wynika obowiązek poddawania pracownika szkoleniom bhp przed dopuszczeniem go do pracy i okresowe powtarzanie szkoleń. Zatem dopuszczanie pracownika do pracy bez aktualnych szkoleń bhp jest czynem sprzecznym z normą prawną, innymi słowy naruszającym przepis ustawy zawierającej przepisy z zakresu wykroczeń. Jest więc czynem bezprawnym, rodzącym po stronie sprawcy odpowiedzialność wykroczeniową.

Z treści przytoczonego przepisu wynika, iż warunkiem odpowiedzialności za wykroczenie jest zatem, poza bezprawnością czynu, jego **społeczna szkodliwość i wina sprawcy**. Zgodnie z treścią art. 1 Kodeksu wykroczeń tylko czyn społecznie szkodliwy rodzi po stronie jego sprawcy odpowiedzialność za wykroczenie. Karalność wykroczenia wyłącza tylko zupełny brak społecznej szkodliwości czynu, o czym w przypadku niepoddania pracownika przed dopuszczeniem do pracy szkoleniom z zakresu bhp raczej nie można mówić. Nawet ustalenie przez inspektora, że w danych okolicznościach (dopuszczenie do pracy bez szkoleń bhp) jest czynem społecznie szkodliwym jedynie w stopniu znikomym, nie pozbawia go cech wykroczenia. Takie ustalenie mogłoby mieć co najwyżej wpływ na podjęcie przez inspektora decyzji w przedmiocie wyboru środka prawnego, będącego konsekwencją stwierdzonego wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Wydaje się jednak niemożliwym przyjęcie, iż jest to czyn szkodliwy w stopniu znikomym.

Oceniając stopień społecznej szkodliwości czynu (niepoddania pracownika szkoleniom z zakresu bhp), inspektor pracy weźmie pod uwagę rodzaj i charakter naruszonego dobra, rozmiary wyrządzonej lub grożącej szkody, sposób i okoliczności popełnienia czynu, wagę naruszonych obowiązków, jak również postać zamiaru, motywację sprawcy, rodzaj naruszonych reguł ostrożności i stopień ich naruszenia.

W następnej kolejności inspektor ustala, z uwagi na treść art. 283 § 1 Kodeksu pracy, **kto jest sprawcą wykroczenia** i czy można mu przypisać winę przy popełnianiu czynu. Wykroczenie, w tym polegające na dopuszczeniu pracownika do pracy bez uprzedniego poddania go szkoleniom z zakresu bhp, można popełnić zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie, gdyż ustawa nie przyjmuje w tym przypadku odpowiedzialności wyłącznie za wykroczenie umyślne.

Z **wykroczeniem umyślnym** mamy do czynienia wtedy, gdy sprawca ma zamiar popełnienia czynu

zabronionego, to jest chce go popełnić, albo przewidując taką możliwość, godzi się na to. Natomiast z **wykroczeniem popełnionym nieumyślnie** mamy do czynienia wtedy, gdy sprawca nie ma zamiaru popełnienia wykroczenia, ale je popełnia, na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć.

Wyłączenie odpowiedzialności za wykroczenie, polegające na dopuszczeniu pracownika do pracy bez uprzedniego poddania go szkoleniom z zakresu bhp byłoby możliwe tylko w przypadku braku którejkolwiek z omówionych wyżej elementów, tj. bezprawności, społecznej szkodliwości czynu oraz winy sprawcy, a także niewystąpienia znamion charakterystycznych dla omawianego wykroczenia.

Czynności kontrolne mają na celu wyjaśnienie wszelkich wątpliwości związanych z popełnionym czynem i ustalenie, czy zachodzą podstawy do wystąpienia z wnioskiem o ukaranie, czy też zastosowania postępowania mandatowego bądź środka oddziaływania wychowawczego.

Czynności wyjaśniające prowadzące do przyjęcia przez inspektora określonych ustaleń co do zasady dokumentowane są w formie protokołu. Na podstawie stwierdzonych w nim okoliczności wydawane są później środki prawne. Protokół z czynności kontrolnych stanowi również dowód we wszczętym przez inspektora postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Dopiero po przeprowadzeniu czynności kontrolnych (wyjaśniających) inspektor pracy podejmie decyzję, jaki środek zastosować w związku z wszczęciem postępowania przeciwko prawom pracownika, tj.:

- wystąpić do sądu z wnioskiem o ukaranie sprawcy czynu,
- wszcząć postępowanie mandatowe,
- zastosować środek oddziaływania wychowawczego.

■ **Wniosek o ukaranie**

Jeżeli po przeprowadzeniu czynności kontrolnych okoliczności popełnienia czynu (dopuszczenia pracownika do pracy bez szkoleń bhp) nie budzą żadnych wątpliwości, to inspektor pracy może, jeżeli uzna to za zasadne, wystąpić do sądu z wnioskiem o ukaranie sprawcy czynu.

Ważnym jest jeszcze, że w ramach prowadzonych przez siebie czynności inspektor pracy przesłuchuje osobę, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie. Zatem po ustaleniu, że pracodawca świadomie, z własnej winy dopuścił pracownika do pracy bez uprzedniego poddania go szkoleniom z zakresu bhp, inspektor mający zamiar skierować przeciwko pracodawcy wniosek do sądu o ukaranie, przesłucha tego pracodawcę

w charakterze osoby, co do której istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia wykroczenia. Od przesłuchania mógłby odstąpić tylko wtedy, gdy byłoby to połączone ze znacznymi trudnościami. Zaniechanie przez inspektora obowiązku przesłuchania pracodawcy w opisanym przypadku naruszyłoby określony podział kompetencji organów procesowych w toku postępowania przed sądem. Wyjątkowo zatem, jeżeli nie ma możliwości przesłuchania osoby, co do której istnieje podejrzenie popełnienia wykroczenia, osoba ta może nadeść inspektorowi wyjaśnienia w ciągu 7 dni od odstąpienia od przesłuchania, o czym należy ją pouczyć. Należy zaznaczyć, że odstąpienie od przesłuchania osoby, o której mowa wyżej, i zaniechanie pouczenia o przysługujących jej prawach narusza jej prawo do obrony, a tym samym stanowi naruszenie jednej z podstawowych zasad procesowych. Zarówno odstąpienie od przesłuchania, jak i pouczenie w tym przedmiocie dokumentuje się notatką urzędową.

Wniosek o ukaranie złożony przez oskarżyciela publicznego, którym w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika jest inspektor pracy, to podstawa do wszczęcia postępowania w sprawach o wykroczenia.

Wniosek o ukaranie pochodzący od inspektora pracy powinien zawierać:

- imię i nazwisko oraz adres obwinionego, a także inne dane niezbędne do ustalenia jego tożsamości,
- określenie zarzucanego obwinionemu czynu ze wskazaniem miejsca, czasu, sposobu i okoliczności jego popełnienia; należy wskazać wszystkie ujawnione czyny wypełniające znamiona wykroczenia, nawet jeżeli do dnia wystąpienia z wnioskiem do sądu zostały częściowo wykonane,
- imię i nazwisko oraz podpis sporządzającego wniosek, a także adres gdy wniosek pochodzi od pokrzywdzonego,
- wskazanie:
 - dowodów,
 - przepisów, pod które zarzucany czyn podpada; należy wskazać konkretny przepis, który został naruszony; jeżeli inspektor stawia obwinionemu zarzut popełnienia kilku wykroczeń, to musi wskazać przepisy odnoszące się do każdego z nich,
 - miejsca zatrudnienia obwinionego oraz, w miarę możliwości, danych o jego warunkach materialnych, rodzinnych i osobistych,
 - pokrzywdzonych, o ile takich ujawniono,
 - wysokości wyrządzonej szkody,
 - stanowiska osoby sporządzającej wniosek,
 - sądu właściwego do rozpoznania sprawy,
 - danych dotyczących uprzedniego skazania obwinionego za podobne przestępstwo lub wykroczenie, jeżeli oskarżyciel powołuje się na tę okoliczność.

Do wniosku należy dołączyć materiały z czynności wyjaśniających oraz do wiadomości sądu adresy świadków i pokrzywdzonych, a także po jednym odpisie wniosku dla każdego z obwinionych.

Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia¹⁰ nie przewiduje innych, ponad wyżej wymienione, wymogów formalnych wniosku. W razie ich niespełnienia prezes sądu zwraca wniosek w celu usunięcia braków formalnych w terminie 7 dni. Powyższe będzie miało miejsce na przykład w sytuacji załączenia do wniosku o ukaranie kopii notatki urzędowej czy protokołu z przesłuchania osoby, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie, sporządzonych w toku czynności wyjaśniających.

Jeżeli wniosek o ukaranie odpowiada warunkom formalnym, prezes sądu wszczyna postępowanie zarządzeniem i kieruje sprawę na rozprawę lub posiedzenie albo odmawia wszczęcia postępowania.

Odpis wniosku o ukaranie sąd doręcza obwinionemu wraz z zawiadomieniem o rozprawie lub posiedzeniu. Jeżeli obwiniony nie zna języka polskiego, wniosek o ukaranie i rozstrzygnięcia podlegające zaskarżeniu lub kończące postępowanie, zgodnie z Kodeksem postępowania w sprawach o wykroczenia, ogłasza się lub doręcza obwinionemu wraz z tłumaczeniem. Brak jest podstaw prawnych do żądania od inspektora pracy występującego do sądu z wnioskiem o ukaranie przetłumaczenia tego wniosku na język znany obwinionemu. Tym bardziej niezasadnym wydaje się, aby sąd mógł zwrócić inspektorowi taki nieprzetłumaczony wniosek w celu uzupełnienia jego braków formalnych w terminie 7 dni.

Należy jeszcze raz zaznaczyć, że w przypadku wystąpienia przez inspektora pracy do sądu z wnioskiem o ukaranie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika (dopuszczenie pracownika do pracy bez uprzedniego poddania go szkoleniom bhp), sprawca czynu podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

■ Postępowanie mandatowe

Po przeprowadzeniu czynności kontrolnych inspektor pracy może, stwierdziwszy dopuszczenie pracownika do pracy bez uprzedniego poddania go szkoleniom bhp, również nałożyć grzywnę w drodze **mandatu karnego**, jeżeli uzna, że kara ta będzie wystarczająca. Na mocy ustawy jest on bowiem uprawniony do prowadzenia postępowania mandatowego w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

¹⁰ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2008 r. nr 133, poz. 848 z późn. zm.).

W przypadku stwierdzenia dopuszczenia pracownika do pracy bez szkoleń bhp inspektor może, jak już wyżej wspomiano, co do zasady nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł. Wyjątkowo, w przypadku wystąpienia tzw. recydywy, górna granica, do której została podniesiona grzywna, wynosi 5000 zł. Wymierzenie przez inspektora pracy kary grzywny do tej wysokości jest dopuszczalne jedynie w sytuacji, gdy ukarany uprzednio co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy popełnia w ciągu 2 lat od ostatniego ukarania takie wykroczenie. Chodzi tu zatem nie o takie samo wykroczenie, za które sprawca został już dwukrotnie ukarany, ale o jedno z wykroczeń przewidzianych w Kodeksie pracy. Dolna granica grzywny wymierzonej przez inspektora pracy w zakresie omawianego wykroczenia została ukształtowana na poziomie 1000 zł.

Inspektor pracy nakładający grzywnę w drodze mandatu karnego za dopuszczenie pracownika do pracy bez szkoleń bhp, jest zobowiązany określić jej wysokość, wykroczenie zarzucane sprawcy, poinformować sprawcę wykroczenia o prawie odmowy przyjęcia mandatu karnego i o skutkach prawnych takiej odmowy, tj. powstającym wówczas obowiązku wystąpienia do sądu z wnioskiem o ukaranie.

Inspektor pracy może nałożyć grzywnę w drodze:

- mandatu karnego gotówkowego,
- mandatu karnego kredytowanego,
- mandatu karnego zaocznego.

Mandatem karnym gotówkowym może być nałożona grzywna jedynie wobec osoby czasowo przebywającej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub niemającej stałego miejsca zamieszkania albo pobytu. Mandat taki staje się prawomocny z chwilą uiszczenia grzywny inspektorowi, który ją nałożył. Inspektor ma natomiast obowiązek w terminie 3 dni od dnia nałożenia grzywny przekazać kwotę grzywny pracownikowi upoważnionemu do rozliczania mandatów. Z kolei pracownik ten jest zobowiązany niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia uiszczenia grzywny przez sprawcę wykroczenia, czyli od dnia uprawomocnienia się mandatu, dokonać wpłaty odpowiednio w kasie urzędu wojewódzkiego lub jego oddziałach zamiejscowych.

Mandatem karnym kredytowanym może być nałożona grzywna praktycznie wobec wszystkich innych osób niż wyżej wymienione. Mandat powinien zawierać pouczenie o obowiązku uiszczenia grzywny w terminie 7 dni od daty przyjęcia mandatu oraz o skutkach nieuiszczenia grzywny w terminie. Staje się on prawomocny z chwilą pokwitowania jego odbioru przez ukaranego.

Mandatem karnym zaocznym można nałożyć grzywnę w razie stwierdzenia wykroczenia, którego sprawcy nie zastano na miejscu jego popełnienia, gdy nie zachodzi wątpliwość co do osoby tego sprawcy. Mandat taki pozostawia się

wówczas w takim miejscu, aby sprawca mógł go niezwłocznie odebrać. Mandat ten powinien wskazywać, gdzie w terminie 7 dni od daty jego wystawienia ukarany może uiścić grzywnę, oraz informować o skutkach jej nieuiszczenia w tym terminie. Staje się on prawomocny z chwilą uiszczenia grzywny we wskazanym miejscu i terminie. Nieuiszczenie grzywny we wskazanym terminie i miejscu nakłada na inspektora pracy, który nałożył taki mandat zaoczny, obowiązek wystąpienia do sądu z wnioskiem o ukaranie, w którym należy wówczas wskazać, że obwiniony nie uiścił grzywny nałożonej mandatem zaocznym, a w miarę możliwości podać także przyczyny odmowy.

Ściąganie grzywny nałożonej w drodze mandatu karnego następuje w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Grzywna stanowi dochód budżetu państwa.

Należy również zaznaczyć, że ustawodawca nie przewidział możliwości odwołania się od prawomocnego mandatu. Zgodnie z treścią art. 101 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia prawomocny mandat karny podlega uchyleniu. Jest to możliwe jednak tylko w sytuacji, gdy grzywnę nałożono za czyn niebędący czynem zabronionym jako wykroczenie. Zatem w przypadku nałożenia przez inspektora grzywny w drodze mandatu za dopuszczenie pracownika do pracy bez szkoleń bhp uchylenie mandatu wydaje się niemożliwym.

Uprawniony do uchylenia prawomocnego mandatu karnego jest sąd właściwy do rozpoznania sprawy, na którego obszarze działania została nałożona grzywna.

W przedmiocie uchylenia mandatu karnego sąd orzeka na posiedzeniu. W posiedzeniu ma prawo uczestniczyć ukarany, organ, który lub którego funkcjonariusz nałożył grzywnę w drodze mandatu (inspektor pracy), albo przedstawiciel tego organu oraz ujawniony pokrzywdzony. Przed wydaniem postanowienia sąd może zarządzić stosowne czynności w celu sprawdzenia podstaw do uchylenia mandatu karnego. Uchylając mandat karny, nakazuje się podmiotowi, na rachunek którego pobrano grzywnę, zwrot uiszczonej kwoty.

■ Środki oddziaływania wychowawczego

W stosunku do sprawcy czynu inspektor pracy może poprzestać na: • zastosowaniu pouczenia • zwróceniu uwagi • ostrzeżeniu lub • zastosowaniu innych środków oddziaływania wychowawczego. Może w ten sposób postąpić zawsze, gdy uzna to za wystarczające, w odniesieniu do każdego z wykroczeń, do ścigania których jest uprawniony, w tym również wiążącego się z dopuszczaniem pracownika do pracy bez ważnych szkoleń bhp. Wydaje się zasadnym sto-

sowanie jednego z wyżej wymienionych środków oddziaływania wychowawczego w sytuacji, gdy wykroczenie nie ma znaczącego charakteru i nie powoduje zagrożeń dla życia i zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową. Zatem w przypadku szkoleń bhp, mających szczególne znaczenie dla bezpieczeństwa pracownika w procesie pracy, raczej mało prawdopodobne wydaje się skorzystanie przez inspektora z możliwości pouczenia sprawcy czynu.

W świetle omówionych wyżej możliwych działań pewnym jest, że inspektor pracy, jako oskarżyciel publiczny, w razie stwierdzenia wykroczenia w postaci dopuszczenia pracownika do pracy bez uprzedniego poddania go szkoleniom z zakresu bhp, nie może nie zareagować. W takiej sytuacji musi podjąć działanie i zastosować jeden ze środków prawem przewidzianych, tj. wszcząć postępowanie mandatowe, wystąpić z wnioskiem do sądu o ukaranie, bądź poprzestać na zastosowaniu środka pozakarnego, zwłaszcza gdy wykroczenie nie ma wspomnianego już wcześniej znaczącego charakteru. Decyzję w przedmiocie wyboru najwłaściwszego środka, do zastanej w toku czynności kontrolnych sytuacji, ustawodawca pozostawił już jednak inspektorowi pracy.

*

Reasumując, pracodawca ma obowiązek poddać pracownika szkoleniom z zakresu bhp przed dopuszczeniem go do pracy i okresowo powtarzać te szkolenia. Niewypełnienie spoczywającego na nim obowiązku rodzi po stronie pracodawcy odpowiedzialność wykroczeniową, a w efekcie możliwość skierowania przeciwko niemu przez inspektora pracy wniosku do sądu o ukaranie, nałożenia na niego grzywny w drodze mandatu, zastosowania środka wychowawczego¹¹.

Pracodawca musi pamiętać o przechowywaniu dokumentacji potwierdzającej poddanie pracownika szkoleniom z zakresu bhp, w tym w szczególności kart szkolenia, zaświadczeń, programów szkoleń. Nie może również zapomnieć o ustaleniu częstotliwości i czasu trwania szkoleń oraz o poddawaniu się jako pracodawca szkoleniom okresowym z zakresu bhp.

Nie dopuszczając pracownika do pracy bez uprzedniego poddania go szkoleniom z zakresu bhp, pracodawca zmniejsza niewątpliwie ryzyko wystąpienia w zakładzie wypadku. Pracownik świadomy zagrożeń występujących w procesie pracy potrafi, dzięki zdobywanej na szkoleniach wiedzy, skutecznie chronić siebie i innych przed wspomnianymi zagrożeniami w miejscu pracy, przyczynia się do bezpieczeństwa pracy w zakładzie, a tym samym

zmniejsza możliwość powstania po stronie pracodawcy odpowiedzialności za niewłaściwy stan bhp w zakładzie.

Piśmiennictwo

1. Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2001.
2. Liszcz T., *Prawo Pracy*, Lexis Nexis, Warszawa 2004.
3. Rączkowski B., *BHP w praktyce*, Gdańsk 2008.
4. Baran K., Chmielek-Lubińska E., Mitrus L., Nycz T., Sobczyk A., Wagner B., Wandzel M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2007.
5. Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., Salwa Z., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
6. Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2004.
7. Muszalski W., Goździewicz G., Natęcz M., Patulski W., Walczak K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
8. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94).
9. Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2010 r. nr 46, poz. 275 z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2008 r. nr 133, poz. 848 z późn. zm.).
11. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004 r. nr 180, poz. 1860 z późn. zm.).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego

1. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 18 listopada 2009 r., w sprawie sygn. akt II/SA/PO 440/2009.
2. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., w sprawie sygn. akt II PK 100/2008.
3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., w sprawie sygn. akt II PR 13/74.

Aleksandra Kępnia

¹¹ Szerzej: A. Kępnia, *Ściganie wykroczeń przeciwko pracownikom*, Inspektor Pracy nr 1/2010.





Zdrowie chorego najwyższym prawem Hipokrates

Nie sposób nie doceniać roli, jaką w procesie powrotu do zdrowia odgrywa rehabilitacja lecznicza. Jest ona jedną z najstarszych specjalności medycznych. Już od czasów starożytnych wykorzystywano do celów medycznych: światło, ciepło, zimno, wodę, ćwiczenia fizyczne, masaż. W tym roku minęło 15 lat, odkąd Zakład Ubezpieczeń Społecznych, wzorem innych krajów, prowadzi rehabilitację leczniczą w ramach prewencji rentowej ubezpieczonych zagrożonych długotrwałą niezdolnością do pracy. W ciągu tego okresu z programu skorzystało prawie 800 tys. ubezpieczonych.

Współczesna koncepcja rehabilitacji opiera się na czterech podstawowych zasadach: • odpowiednio wczesnego jej rozpoczęcia • powszechności • ciągłości i • kompleksowości. Na efektywność rehabilitacji leczniczej duży wpływ ma jej interdyscyplinarny charakter – współpraca między lekarzami różnych specjalności, korzystanie z innych dziedzin wiedzy, m.in.: medycyny fizykalnej, balneoterapii, bioinżynierii. Najistotniejszym jednak elementem procesu rehabilitacji jest bezpośrednia współpraca lekarza z pacjentem, w której pacjent jest współuczestnikiem procesu, prowadzonym przez lekarza pełniącego funkcję konsultanta motywującego chorego do realizowania wspólnie ustalonego programu.

Prowadzony przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych program rehabilitacji leczniczej opiera się na określonych procedurach diagnostyczno-leczniczo-rehabilitacyjnych uzupełnionych elementami edukacji zdrowotnej i psychologicznej. Program zakłada kompleksowe podejście do procesu rehabilitacji leczniczej m.in. poprzez zapewnienie osobom skierowanym przez ZUS, o ile nie ma przeciwwskazań medycznych, nie mniej niż 5 zabiegów leczniczych (w tym 2 fizykalnych) dziennie, ukierunkowanych na leczenie schorzenia będącego podstawą skierowania na rehabilitację i leczenie schorzeń współistniejących.

Nad prawidłowym przebiegiem procesu rehabilitacyjnego czuwa zespół specjalistów realizujących program rehabilitacji leczniczej w oparciu o najnowszą wiedzę medyczną, zgodną ze współczesnymi standardami rehabilitacji o charakterze kompleksowym.

Do dyspozycji ubezpieczonych jest nowoczesna baza leczniczo-zabiegowa. Mogą oni skorzystać z różnych form rehabilitacji fizycznej, tj.:

- kinezyterapii indywidualnej i zbiorowej,
- ćwiczeń w wodzie,
- zabiegów fizykoterapeutycznych z zakresu ciepłolecznictwa,
- krioterapii,
- hydroterapii,
- leczenia polem elektromagnetycznym wielkiej i niskiej częstotliwości,
- leczenia ultradźwiękami,
- laseroterapii,
- masażu klasycznego i wibracyjnego.



Ćwiczenia na basenie.

Fot.: K. Dziągiewska



Kinezyterapia grupowa.

Fot.: K. Dzięgielewska

Dobre efekty terapeutyczne uzyskane w trakcie zabiegów fizykalnych wzmacniane są poprzez edukację psychologiczną i zdrowotną. W trakcie 24-dniowego turnusu ubezpieczeni uzyskują informacje dotyczące m.in.: • zasad prawidłowego żywienia • czynników ryzyka w chorobach cywilizacyjnych • czynników zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy • podstawowej wiedzy o procesie chorobowym uwzględniającej profil schorzenia • a ponadto pobierają instruktaż w zakresie kontynuacji rehabilitacji w warunkach domowych po zakończeniu turnusu rehabilitacyjnego.

O liczbie ubezpieczonych, którzy ukończyli rehabilitację leczniczą w latach 1996-2010 szczegółowo informuje wykres 1.

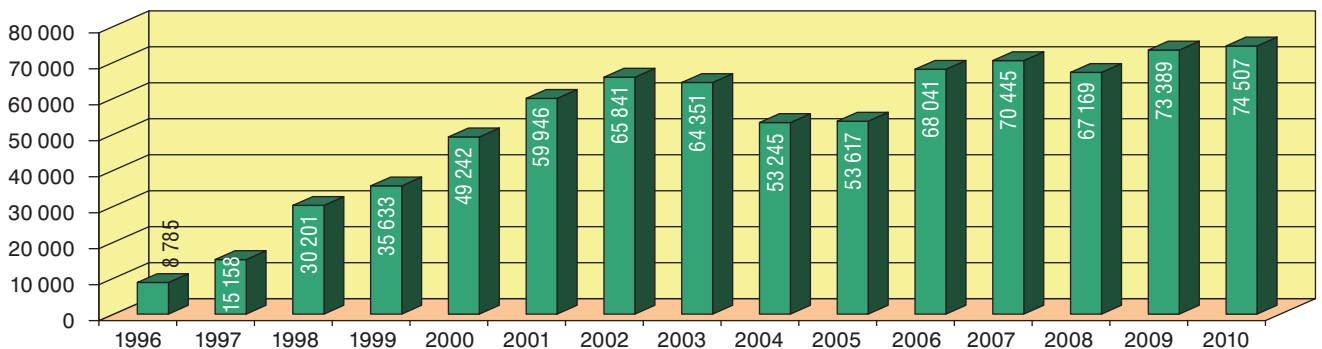
Analizę efektywności rehabilitacji leczniczej prowadzonej w latach 1997-2009 przedstawia wykres 2. Przyjęto, że rehabilitację uważa się za skuteczną, jeśli po jej zakończeniu ubezpieczony nie pobiera żadnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w okresie 12 miesięcy od daty zakończenia leczenia w ośrodku rehabilitacyjnym lub jedynym świadczeniem pobieranym po rehabilitacji jest zasiłek chorobowy nieprzekraczający 20 dni.

Rosnąca liczba osób czynnych zawodowo, które tracą z powodu chorób i ich następstw zdolność do pracy zarobkowej, stanowi z jednej strony obciążenie dla systemu ubezpieczeń społecznych – zwiększając koszty świadczeń wypłacanych z tytułu niezdolności do pracy, a z drugiej ma szerszy wymiar społeczny – ograniczając pełne uczestnictwo osób chorych w życiu społecznym i zawodowym.

Prowadzona przez ZUS od 1996 r. rehabilitacja lecznicza to kompleksowe podejście do roli i zadań instytucji ubezpieczenia społecznego, która nie tylko wypłaca świadczenia, ale również w aktywny sposób wpływa na sytuację ubezpieczonych, umożliwiając im poprawę stanu zdrowia i utrzymanie zdolności do kontynuowania pracy zarobkowej.

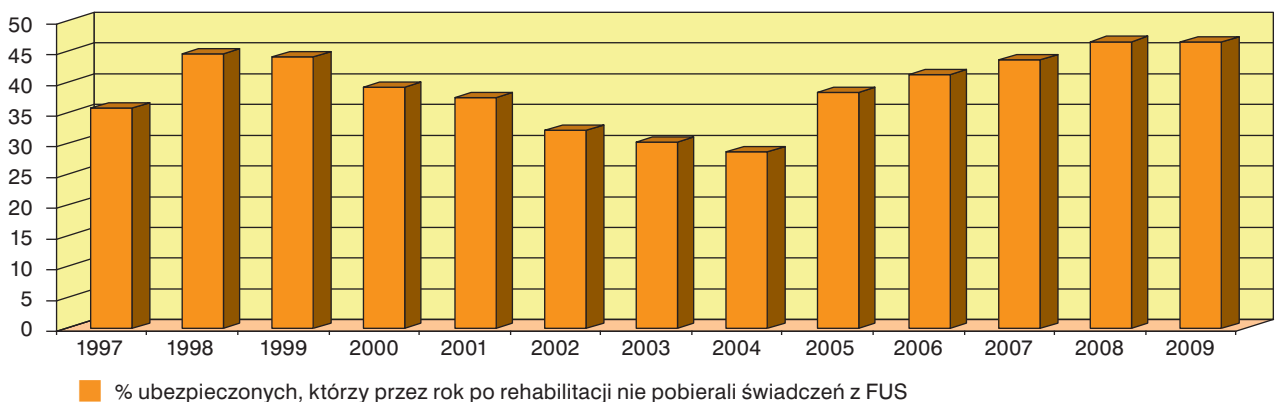
Wykres 1

Liczba ubezpieczonych, którzy ukończyli rehabilitację leczniczą w latach 1996-2010



Wykres 2

Procent ubezpieczonych, którzy przez rok po ukończeniu rehabilitacji nie pobierali świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych



Anna Sójka



Uzdrowisko Iwonicz-Zdrój.

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:

Wydział Wydawnictw Gabinetu Prezesa

Projekt graficzny: Hanna Klimkowska

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

Nakład 440 egz. Zamówienie nr 2015/11

ZUS