

## **I. Źródła prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.**

## **II. Obowiązki różnych podmiotów w zakresie bhp.**

## **III. Odpowiedzialność za naruszenie obowiązków w zakresie bhp.**

### **I. Źródła prawa w zakresie bhp.**

Ustawodawstwo polskie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy od 1995 r. dostosowywane jest do rozwiązań prawnych Unii Europejskiej oraz Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy, ratyfikowanej przez Polskę w 1997 r.; dostosowywane jest również do ratyfikowanych przez Polskę konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Przepis art. 3 Europejskiej Karty Społecznej stanowi, że każdy pracownik ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania tego prawa państwa zobowiązane są do:

1. Wydawania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Zapewnienia środków kontroli stosowania tych przepisów.
3. Konsultowania się, gdy zachodzi potrzeba z organizacjami pracodawców i pracowników w sprawach środków zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uchwalona w 1997 r. Konstytucja RP wprowadziła zasadę, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa odrębna ustawa (art. 66 ust. 1 Konstytucji). Jednocześnie w postanowieniach konstytucji znalazły się zapisy, że praca znajduje się pod ochroną państwa, które sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy (art. 24 Konstytucji), a ponadto, że każdy ma prawo do ochrony zdrowia (art. 68 Konstytucji).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej zawiera pełny i hierarchicznie spójny system źródeł obowiązującego prawa, w tym źródeł prawa pracy. W art. 87 konstytucja wymienia jako powszechnie obowiązujące źródła prawa:

- konstytucję,
- ustawy,

- ratyfikowane umowy międzynarodowe,
- rozporządzenia.

Ratyfikowane umowy międzynarodowe po ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw stają się częścią krajowego porządku prawnego. Przykładem ratyfikowanej umowy międzynarodowej jest Konwencja Nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu – opublikowana w Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450.

Konstytucyjne prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy realizuje głównie ustawa z dnia 24 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy i akty wykonawcze do tej ustawy, która w dziale X określa podstawowe i szczegółowe obowiązki pracodawcy oraz prawa i obowiązki pracownika.

W ramach delegacji kodeksowych wydano:

- ogólnie obowiązujące przepisy bhp dot. prac wykonywanych w różnych gałęziach (art. 237<sup>15</sup> § 1 Kp) /rozp. z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp/,
- przepisy bhp dot. prac wykonywanych w poszczególnych gałęziach (art. 237<sup>15</sup> § 2 Kp).

W obszarze prawa pracy funkcjonują też wewnątrzzakładowe źródła prawa (hierarchię źródeł tego prawa określa art. 9 Kodeksu pracy). Są to:

- ponadzakładowe i zakładowe układy zbiorowe pracy,
- porozumienia zbiorowe oparte na ustawie (np. porozumienia kończące strajk),
- regulaminy (wynagradzania, pracy).

Regulamin pracy w zakresie bhp określa m.in. prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie bhp, sposób informowania pracownika o ryzyku zawodowym.

- statuty określające prawa stron stosunku pracy.

Z dniem 1 maja 2004 r. zaczęło obowiązywać w Polsce prawo Unii Europejskiej. Prawo to obowiązuje bądź bezpośrednio, bądź wymaga wdrożenia do krajowego porządku prawnego.

Zasady stosowania prawa Unii Europejskiej określone zostały w Ogłoszeniu Prezesa Rady Ministrów z 11 maja 2004 r. w sprawie stosowania prawa Unii Europejskiej /MP z 14 maja 2004 r./.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na dyrektywę 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków sprzyjających poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jest to najważniejsza dyrektywa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w grupie dyrektyw społecznych. Jednocześnie jest to tzw. dyrektywa ramowa, zawiera ona jedynie ogólne zasady bezpieczeństwa, odsyłając w zakresie uregulowań dotyczących poszczególnych dziedzin do

dyrektyw szczegółowych. Do prawa polskiego postanowienia dyrektywy 89/391/EWG przeniesiono głównie poprzez nowelizację kodeksu pracy (Dział X) dokonaną 2 lutego 1996 r. Proces wdrażania dyrektywy dokonał się również w roku 2008 i 2009, rozszerzono bowiem m.in. podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp.

Istota zmian polskiego prawa pracy w związku z wdrożeniem dyrektywy polega na nowoczesnym uregulowaniu zadań stron uczestniczących w tworzeniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (pracodawca, służba bhp, pracownicy).

Gdzie można znaleźć prawo unijne ?

- [www.ukie.gov.pl](http://www.ukie.gov.pl)
- [www.curia.eu.pl](http://www.curia.eu.pl)
- <http://eur-lex.europa.eu>.

## II. Podstawowe obowiązki w zakresie bhp różnych podmiotów określone w Kodeksie pracy.

### 1. Pracodawca – art. 207 § 1 Kp.

W podstawowych zasadach prawa pracy zostały sformułowane najważniejsze, kluczowe prawa pracownika i obowiązki pracodawcy. Jedno z nich, wyrażone w art. 15 Kp, zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ustawodawca nie tylko nałożył na pracodawcę powyższy obowiązek, ale uczynił go podmiotem odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

Należy podkreślić, że:

- **jest to odpowiedzialność i obowiązek bezwarunkowy** – niezależny od jakichkolwiek działań czy okoliczności, np.: od należytego wykonywania obowiązków przez pracownika, od jakości czy ilości świadczonej pracy, podstawy prawnej, jej świadczenia itp.;
- **jest to odpowiedzialność i obowiązek jednostronny i niepodzielny** – pracodawca nie może się zwolnić z tego obowiązku, ani go ograniczyć, np. poprzez powołanie specjalnych służb, takich jak: służby bhp czy komisji bhp. Jak również nie może przerzucić odpowiedzialności za stan bhp na inne podmioty, jeżeli przepis szczególny tego nie przewiduje.

- **pracodawca odpowiada za rzeczywisty stan bhp** – odpowiada nie tylko za własne działania czy zaniechanie, ale również np. za stan i jakość obiektów budowlanych, maszyn, urządzeń, narzędzi pracy itp.;
- **pracodawca odpowiada za stan bhp w zakładzie** – obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dotyczy nie tylko bezpieczeństwa pracowników, ale wszystkich wykonujących pracę, również na innej podstawie niż stosunek pracy, a także osobom przebywającym na terenie zakładu.

Na każdym pracodawcy, jako stronie stosunku pracy, ciąży ogólny obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ten ogólny obowiązek, wynikający z art. 94 Kp, obejmuje różne powinności zawarte w Kodeksie, jak również w innych przepisach prawa.

**Generalny obowiązek wynikający z art. 207 § 2 Kp to ochrona zdrowia i życia pracowników – poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.**

W świetle Konstytucji Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) z 1946 r. zdrowie oznacza „stan pełnego dobrego samopoczucia fizycznego, umysłowego i społecznego, a nie wyłącznie brak choroby lub niedomagania”.

Pracodawca powinien więc podejmować wszelkie działania, które umożliwią pracownikowi „zachować zdrowie” w procesie pracy. Jest to idea, niemniej jednak zyskała ona wielu zwolenników i powszechną aprobatę na świecie.

Realizując powyższy obowiązek, pracodawca jest zobowiązany przez ustawodawcę do **wykorzystania osiągnięć nauki i techniki.**

Winny to być wszelkie osiągnięcia nauki i techniki, choćby nie zostały jeszcze uwzględnione w przepisach prawnych. Najczęściej postęp techniczny wyprzedza regulacje prawne. Kodeks pracy w art. 207 § 2 pozostawia pracodawcy swobodę w dokonywaniu wyboru między różnymi osiągnięciami nauki i techniki i nie ogranicza w żaden sposób jego działań w tym zakresie.

**Dla ochrony życia i zdrowia pracowników pracodawca, w szczególności, jest zobowiązany /art. 207 § 2 Kp/:**

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,

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

Należy również zwrócić uwagę m.in. na uregulowania w zakresie wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników; jak też skonkretyzowanie obowiązków pracodawcy w razie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.

## 2. Osoby kierujące pracownikami – art. 212 Kp.

Podmiotem obowiązków w obszarze bhp mogą być także osoby kierujące pracownikami. Są to najczęściej kierownicy komórek organizacyjnych (działów, wydziałów), majstrowie, brygadziści. Osobą kierującą pracownikami może być osoba, która kieruje chociażby jednym pracownikiem; która ma prawo egzekwowania obowiązków w zakresie bhp choćby od jednej osoby.

Do obowiązków w zakresie bhp osób kierujących pracownikami należy w szczególności:

- organizowanie stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
- dbanie o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego,
- egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bhp,

- zapewnienie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami,
- dbanie o sprawność środków ochrony indywidualnej,
- dbanie o stosowanie przez podległych pracowników środków ochrony indywidualnej zgodnie z przeznaczeniem,
- dbanie o sprawność środków ochrony zbiorowej i stosowanie ich zgodnie z przeznaczeniem,
- organizowanie, przygotowywanie i prowadzenie prac, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed:
  - wypadkiem przy pracy,
  - chorobami zawodowymi,
  - innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy.

### 3. Pracownik – art. 211 Kp.

Pracownik jest nie tylko stroną uprawnioną do ochrony życia i zdrowia w procesie pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy, u którego jest zatrudniony, lecz również podmiotem obowiązany do przestrzegania przepisów i zasad bhp. Obowiązek ten wymieniono w art. 100 § 2 Kp jako jeden z obowiązków pracowniczych, a w art. 211 Kp został podniesiony do rangi podstawowego obowiązku każdego pracownika.

#### Do obowiązków pracownika w szczególności należy:

- znajomość przepisów i zasad bhp,
- branie udziału w szkoleniu i instruktażu z zakresu bhp oraz poddawanie się wymagany egzaminom sprawdzającym,
- wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosowanie się do wydanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- dbanie o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu,
- dbanie o porządek i ład w miejscu pracy,
- stosowanie środków ochrony zbiorowej,

- używanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem,
- poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim,
- stosowanie się do wskazań lekarskich,
- niezwłocznie zawiadamianie przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeganie współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- współdziałanie z pracodawcą i z przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp.

Wymienione obowiązki spoczywają na wszystkich pracownikach,. Podstawa nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór oraz spółdzielcza umowa o pracę) nie ma w zasadzie wpływu na zakres obowiązków pracownika w zakresie bhp. Kryterium różnicującym zakres obowiązków pracownika w dziedzinie bhp będzie rodzaj i charakter wykonywanej pracy. Szczególne obowiązki dotyczące bhp, wynikające z charakteru pracy, określają branżowe przepisy bhp wydane z upoważnienia Kodeksu pracy.

Pracownikowi, jako stronie uprawnionej do ochrony życia i zdrowia w procesie pracy, zagwarantowano w kodeksie pracy konkretne instrumenty w celu realizacji jego praw. Chodzi tu o uregulowania zawarte w art. 210 kodeksu pracy (prawo powstrzymania się od wykonywania pracy).

#### **4. Przedsiębiorca / art. 304 § 3 Kp/.**

Nowela Kodeksu pracy z 13 kwietnia 2007 r. (Dz. U. z 2007 r. Nr 89, poz. 589) rozszerzyła krąg podmiotów, określonych w Kodeksie pracy, zobowiązanych do zapewnienia ochrony zdrowia osób fizycznych wykonujących pracę na ich rzecz, stanowiąc, że obowiązki określone w art. 207 § 2 Kp stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców nie będących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- na innej podstawie niż stosunek pracy,
- prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.



**5. Osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – art. 304<sup>1</sup> Kp oraz osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę albo inny podmiot organizujący pracę.**

Osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej i osoba prowadząca na własny rachunek działalność gospodarczą ma obowiązek przestrzegać w zakresie określonym przez pracodawcę wszelkie podstawowe obowiązki pracownicze wymienione w art. 211 Kp.

W zakresie podstawowych obowiązków w dziedzinie bhp ustawodawca w zasadzie zrównał sytuację stron stosunku pracy i stron umów cywilnoprawnych, jeśli tylko praca wykonywana jest w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot, pozostawił jednak swobodę pracodawcy do ustalania zakresu obowiązków w obszarze bhp.

Departament Prawny GIP w tej kwestii zajął poniższe stanowisko:

„Powierając wykonywanie niektórych prac osobom prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą i wyznaczając miejsce wykonywania tej pracy, pracodawca powinien zapewnić im (zgodnie z art. 304 § 1 Kp) bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Te obowiązki obciążają również przedsiębiorców niebędących pracodawcami (z uwagi na niezatrudnianie pracowników), organizujących pracę osobom prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą (art. 304 § 3 Kp).

Jednocześnie przepis nie rozstrzyga, w jaki sposób zostanie ten obowiązek zrealizowany. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczalne wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną (będącą podstawą wykonywania pracy przez samo zatrudniającego), poddania się badaniu



lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. Wówczas osoba ta ma na podstawie art. 211 Kp obowiązek odbyć szkolenie i poddać się badaniom lekarskim.

Mając na uwadze obecną treść art. 304<sup>1</sup> Kp należy stwierdzić, że osoby prowadzące w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą) na własny rachunek działalność gospodarczą mają obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp na równi z pracownikami – w zakresie ustalonym przez pracodawcę (lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą). Nie ma natomiast podstaw do traktowania osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę tak jak pracowników. W tym nie ma obowiązku kierowania ich na wstępne badania lekarskie i organizowania wstępnych szkoleń bhp.

Umowa łącząca podmioty może (i powinna) określać wszystkie kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeśli bowiem obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie zrealizowany właściwie, to podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca (lub przedsiębiorca niebędący pracodawcą)”.

### **III. Odpowiedzialność za naruszenie obowiązków w zakresie bhp.**

Naruszenie obowiązków w zakresie bhp może stanowić podstawę odpowiedzialności:

- 1) porządkowej
- 2) wykroczeniowej
- 3) karnej.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 Kp za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może stosować:

- karę upomnienia
- karę nagany.

Przepis § 2 art. 108 Kp przewiduje również, że pracodawca za naruszenie przepisów bhp może stosować karę pieniężną.

Tryb postępowania związany ze stosowaniem kar porządkowych określają przepisy art. 108

– 113 Kp.

### Odpowiedzialność wykroczeniowa

W załączniku do niniejszego materiału wskazano katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych wykroczeń w sprawach, w których inspektorzy pracy mogą kierować wnioski o ukaranie.

Należy podkreślić, że nie każde naruszenie przepisów prawa pracy określone w art. 281 – 283 Kp stanowi wykroczenie, lecz tylko takie, które posiada ustawowe znamiona wykroczenia określone w części ogólnej kodeksu wykroczeń.

Wykroczenia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy określone są w art. 283 Kodeksu pracy.

Przepis ten stanowi:

**Art. 283. § 1.** 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 grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

- 1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz o zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników,
- 2) wbrew obowiązkowi nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców,
- 3) wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- 4) wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- 5) wbrew obowiązkowi stosuje:

- a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
- b) substancje i preparaty chemiczne nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
- c) niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nieposiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,
- 6) wbrew obowiązкови nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób,
- 7) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy,
- 8) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań,
- 9) bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Wykroczenia określone w art. 283 § 1 Kp skierowane są przeciwko prawom pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Polegają one na naruszeniu obowiązków pracodawcy wynikających z przepisów lub zasad bhp. Orzekając o popełnieniu tego wykroczenia organ (inspektor pracy, sąd grodzki) musi wskazać konkretny przepis lub zasadę bhp, która nie jest przestrzegana przez sprawcę.

Czyn, o którym mowa w art. 283 § 1 Kp, ma charakter wykroczenia formalnego, którego znamiona są wypełnione przez sprawcę także wtedy, gdy zachowanie sprawcy nie spowodowało u pracownika ujemnych skutków.

Karze grzywny z powołanego przepisu podlegają:

- osoby odpowiedzialne za stan bhp w zakładzie
- i osoby kierujące pracownikami lub innymi osobami (nowela Kp z 13.04.2007 r.), a więc są to kierownicy komórek organizacyjnych zakładu, majstrowie, brygadziści.

Kary przewidziane w art. 283 § 1 Kp nie mogą być stosowane wobec pracowników, którzy nie są odpowiedzialni za stan bhp w zakładzie oraz nie pełnią funkcji kierowniczych, choćby nie przestrzegali przepisów i zasad bhp.

Postępowanie w sprawach o wykroczenia regulują przepisy kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia z 24 sierpnia 2001 r.

### Odpowiedzialność karna

Szczególnie drastyczne przypadki naruszenia uprawnień pracowniczych ustawodawca uznał za przestępstwa. W kodeksie karnym z 1997 r. wyodrębniono rozdział XXVII „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”.

Artykuł 220 k.k. reguluje przestępstwo **narażenia życia lub zdrowia pracownika**, stanowiąc w § 1: „Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”, i w § 2: „Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczeniu wolności albo karze pozbawienia wolności do roku”. Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił niebezpieczeństwo.

Podmiotem tego przestępstwa może być tylko osoba odpowiedzialna za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, tj. w szczególności osoba fizyczna będąca pracodawcą, osoba działająca w imieniu pracodawcy, kierownicy komórek organizacyjnych odpowiedzialni w określonym zakresie za sprawy bhp, pracownicy zakładowej służby bhp.

Czyn przestępczy polega w tym przypadku na niedopełnieniu obowiązków z zakresu bhp ciążących na sprawcy, określonych w kodeksie pracy i w innych przepisach bhp obowiązujących w danym zakładzie pracy. Sprowadza się on z reguły do zaniechania, może jednak przybierać również postać działania niezgodnego z przepisami bhp.



Zachowanie sprawcy wypełnia znamiona przestępstwa z art. 220 k.k., jeżeli powoduje narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Należy podkreślić, że dla zaistnienia przestępstwa nie jest konieczny skutek w postaci śmierci bądź ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. **Przestępstwo jest dokonane z chwilą narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo**, chociażby osoba narażona nie doznała żadnego uszczerbku.

Bezpośrednie niebezpieczeństwo zachodzi wówczas, gdy grozi ono „w najbliższej chwili”, a nie wtedy, gdy jest odległe, zależne od powstania dalszych przyczyn, które nie są koniecznym, lecz tylko możliwym skutkiem działania sprawcy.

Według art. 221 k.k. przestępstwo popełnia także ten, kto, wbrew obowiązkowi, nie zawiadamia w terminie właściwego organu (Inspekcji Pracy, prokuratora, Państwowej Inspekcji Sanitarnej) o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia właściwej dokumentacji. Grozi za nie kara ograniczenia wolności albo grzywny.

## OŚWIADCZENIA Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHORÓB ZAWODOWYCH

### I. POJĘCIE WYPADKU PRZY PRACY.

Definicję wypadku przy pracy formułuje art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.) stanowiąc, że za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą, tzn.:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Z definicji wypadku przy pracy wynika, żeby dane zdarzenie mogło być uznane za wypadek przy pracy muszą łącznie wystąpić 4 elementy:

- 1) nagłość zdarzenia,
- 2) zewnętrżność przyczyny,
- 3) związek zdarzenia z pracą,
- 4) uraz lub śmierć.

Jeśli brak jest któregokolwiek z powyższych elementów to zdarzenie nie może być uznane za wypadek przy pracy.

#### 1/ Nagłość zdarzenia.

Nagłość zdarzenia jako element składowy pojęcia wypadku przy pracy dotyczy czasu działania przyczyny zewnętrznej i oznacza czas przebiegu zdarzenia zewnętrznego.

Nagłość w przebiegu zdarzenia oznacza momentalne jego trwanie – przykładem może być wpadnięcie do wykopu, porażenie prądem, wybuch urządzeń będących pod ciśnieniem.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto jednak, że zdarzenie nagłe to nie tylko działanie jednorazowe, trwające krótko, ale także trwające dłuższy czas nie przekraczające jednak dniówki roboczej. W innych orzeczeniach uznano za wypadek odmrożenie, udar słoneczny, zatrucie gazem.

## **2/ Zewnętrzność przyczyny.**

Przyczynę zewnętrzną można zdefiniować następująco: jest to przyczyna, która stanowi źródło wypadku i które to źródło leży poza organizmem człowieka. Jako przykład można wskazać upadek przedmiotu na człowieka, uraz mechaniczny spowodowany niezabezpieczoną maszyną, działalność sił przyrody np. uderzenie pioruna.

Jednakże orzecznictwo sądowe, bardzo zresztą bogate, szeroko interpretuje pojęcie przyczyny zewnętrznej.

W jednym z orzeczeń SN stwierdzono, że przyczyną wypadku może być każdy czynnik spoza organizmu poszkodowanego zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki, w tym także pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym.

Jako przykłady można wskazać nadmierny wysiłek fizyczny przy wykonywaniu danej pracy, który doprowadził do nagłego pogorszenia zdrowia pracownika lub jego śmierć.

## **3/ Związek zdarzenia z pracą.**

Kolejnym elementem pojęcia wypadku przy pracy jest ustalenie, że zdarzenie to nastąpiło w związku z pracą.

Zdarzenie ma związek z pracą jeśli nastąpiło:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;



- w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

W orzecznictwie sądowym ukształtowało się szerokie rozumienie związku zdarzenia z pracą.

Dla uznania zdarzenia za wypadek przy pracy wystarczy, że występuje związek czasowy lub miejscowy z pracą.

Przeważającą liczbę wypadków przy pracy stanowią zdarzenia, które występują podczas wykonywania przez pracowników zwykłych czynności lub poleceń przełożonych.

Przez zwykłe czynności należy rozumieć czynności niezbędne, które są objęte samym procesem pracy oraz te, które wiążą się z przygotowaniem pracy i jej zakończeniem np. czyszczenie maszyny lub sprzątanie stanowiska po zakończeniu pracy.

W rachubę wchodzi zarówno wszelkie czynności związane bezpośrednio z procesem pracy, ale też pozostające w związku z wykonywaną pracą, jak np. zaspokojenie przez pracownika osobistych potrzeb (jedzenie śniadania, załatwianie potrzeb fizjologicznych).

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na kwestię zerwania związku z pracą, co ma miejsce wówczas, gdy pracownik nie wykonuje pracy w miejscu i czasie, w którym pracę powinien wykonywać, albo też podejmuje czynności, które ze świadczeniem pracy nie mają związku.

W takich przypadkach można dopatrywać się zerwania związku z pracą, a co za tym idzie braku możliwości uznania zdarzenia za wypadek przy pracy.

Okoliczności każdego zdarzenia bywają jednak różne. Jednoznaczne rozstrzygnięcie może nastąpić po przeprowadzeniu postępowania powypadkowego.

Kolejny problem odnoszący się do związku pracą dotyczy wykonywania przez pracownika zwykłych czynności w interesie pracodawcy nawet bez polecenia. Przepis nie określa, na podstawie czego dokonuje się oceny zgodności działania pracownika z interesem pracodawcy. Czynności te pracownik może wykonywać nawet bez wiedzy pracodawcy, jeżeli są one wykonywane w interesie pracodawcy np. w celu ochrony jego mienia.

#### **4/ Uraz lub śmierć.**

Uraz lub śmierć jest to nowy, w porównaniu do poprzednio obowiązującej ustawy, element w definicji wypadku przy pracy.

Definicja urazu zawarta jest w art. 2 ust. 1 pkt 13 ustawy wypadkowej. Zgodnie z nią uraz to „uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego”.

Szkoda na osobie w postaci choroby, kalectwa, śmierci może ujawnić się natychmiast po wypadku, lub w terminie późniejszym. Może też pogorszyć istniejący stan chorobowy np. zawał serca u osoby dotkniętej schorzeniami serca.

## 2. Rodzaje wypadków przy pracy.

W zależności od skutków ustawa wypadkowa rozróżnia trzy rodzaje wypadków przy pracy:

- śmiertelny – to wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć pracownika na miejscu wypadku lub w okresie nie przekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku (art. 3 ust. 4 ustawy),
- ciężki – to wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenia ciała albo rozstrój zdrowia naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca zdrowiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe istotne zezwolenie lub zniekształcenie ciała (art. 3 ust. 5 ustawy),
- zbiorowy – to wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby (art. 3 ust. 6 ustawy).

## 3. Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy.

Wypadkiem zrównanym z wypadkiem przy pracy jest zdarzenie nagłe wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, jakiemu uległ pracownik:

- 1) w czasie trwania podróży służbowej w okolicznościach innych niż:
  - podczas wykonywania przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych,
  - podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności w interesie pracodawcy, nawet bez polecenia,
  - w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, chyba, że wypadek został spowodowany postępowaniem pracownika, które nie ma związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań.

- 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Wypadki zrównane z wypadkami przy pracy w zakresie odszkodowań, trybu dochodzenia roszczeń oraz ustalania okoliczności wypadków są traktowane tak jak wypadki przy pracy.

## II. ŚWIADCZENIA NALEŻNE Z USTAWY WYPADKOWEJ.

Zgodnie z art. 6 ustawy wypadkowej pracownikowi przysługują z tytułu wypadku przy pracy następujące świadczenia:

- 1) „zasiłek chorobowy” – dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;
- 2) „świadczenie rehabilitacyjne” – dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy;
- 3) „zasiłek wyrównawczy” – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- 4) „jednorazowe odszkodowanie” – dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- 5) „jednorazowe odszkodowanie” – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
- 6) „renta z tytułu niezdolności do pracy” – dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- 7) „renta szkoleniowa” – dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;
- 8) „renta rodzinna” – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- 9) „dodatek do renty rodzinnej” – dla sieroty zupełnej;
- 10) dodatek pielęgnacyjny;

11) pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.

**a) Zasiłek chorobowy.**

Zasiłek chorobowy przysługuje pracownikowi, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy. Zasiłek chorobowy przysługuje od pierwszego dnia powstania niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem, jak też niezależnie od okresu podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu. Nie ma tu okresu wyczekiwania, który występuje przy zasiłkach wypłacanych według ogólnych zasad.

Zgodnie z art. 8 ust. 3 ustawy zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, za które ubezpieczony na podstawie odrębnych przepisów zachowuje prawo do wynagrodzenia lub innego świadczenia.

Zasiłek chorobowy przysługuje w wysokości 100% podstawy jego wymiaru. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi kwota będąca podstawą składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru stosuje się zasady określone w ustawie z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Zasiłek przysługuje za okres niezdolności do pracy spowodowanej chorobą nie dłużej niż 182 dni.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi 1/30 część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

**b) Świadczenie rehabilitacyjne.**

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje pracownikowi, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego z tytułu wypadku przy pracy jest nadal niezdolny do pracy a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy.

Świadczenie rehabilitacyjne przyznawane jest na okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż na 12 miesięcy.

Przy ustalaniu prawa do tego świadczenia, jego wysokości i wypłaty stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Świadczenie rehabilitacyjne w związku z wypadkiem przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru, którą stanowi kwota będąca podstawą składki na ubezpieczenie wypadkowe.

#### c) **Zasiłek wyrównawczy.**

Zasiłek wyrównawczy przysługuje pracownikowi, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy.

Podkreślenia wymaga, że jest to świadczenie przysługujące tylko pracownikowi, nie przysługuje innym ubezpieczonym, którzy ulegli wypadkom przy pracy.

Zgodnie z art. 23 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa zasiłek wyrównawczy przysługuje pracownikowi, który spełnia następujące warunki:

- wykonuje pracę w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej, bądź u pracodawcy na wyodrębnionym stanowisku pracy, dostosowanym do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy;
- jego miesięczne wynagrodzenie podczas rehabilitacji jest niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalanego dla celów obliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

#### d) **Jednorazowe odszkodowanie dla pracownika.**

Jednorazowe odszkodowanie przysługuje pracownikowi, który wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

Ustawa wypadkowa w art. 11 określa zarówno pojęcie stałego, jak i długotrwałego, uszczerbku na zdrowiu.

**Za stały uszczerbek na zdrowiu** uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje naruszenie czynności organizmu nie rokujące poprawy.

**Za długotrwały uszczerbek na zdrowiu** uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający 6 miesięcy, mogące ulec poprawie.

Oceny stopnia uszczerbku na zdrowiu oraz jego związku z wypadkiem przy pracy dokonuje się po zakończeniu leczenia i rehabilitacji.

Wysokość jednorazowego odszkodowania wynosi 20% przeciętnego wynagrodzenia za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

W art. 12 ust. 2 ustawy wypadkowej uregulowano również kwestię wzrostu jednorazowego odszkodowania w razie pogorszenia się stanu zdrowia poszkodowanego. Warunkiem prawa do odszkodowania jest, by stały lub długotrwały uszczerbek na zdrowiu uległ zwiększeniu o co najmniej 10 punktów procentowych w porównaniu do uszczerbku orzeczonego poprzednio. Jednorazowe odszkodowanie zwiększa się wówczas o 20% przeciętnego wynagrodzenia, za każdy procent uszczerbku przewyższającego procent, wg którego przyznane było odszkodowanie.

Wysokość kwot jednorazowego odszkodowania ogłasza minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego w formie obwieszczenia publikowanego w Monitorze Polskim.

#### **e) Jednorazowe odszkodowanie dla członków rodziny.**

Jednorazowe odszkodowanie przysługuje w razie śmierci wskutek wypadku przy pracy pracownika, lub rencisty, uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy.

Odszkodowanie to przysługuje określonemu w ustawie kręgowi członków rodziny, którymi są:

- o małżonek, z tym jednak, że odszkodowanie nie przysługuje w razie orzeczenia separacji;
- o dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności, wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, jeżeli spełniają w dniu śmierci pracownika lub rencisty warunki do uzyskania do renty rodzinnej;
- o rodzice, osoby przysposabiające, macocha oraz ojczym, jeżeli w dniu śmierci pracownika lub rencisty prowadzili z nim wspólne gospodarstwo domowe lub jeżeli pracownik lub rencista bezpośrednio przed śmiercią przyczynił się do ich utrzymania, albo jeżeli zostało ustalone wyrokiem lub ugodą sądową prawo do alimentów z jego strony.

Wysokość jednorazowego odszkodowania zależy od liczby uprawnionych członków rodziny oraz od tego do jakiej należą grupy.

I tak, jeżeli prawo do omawianego odszkodowania ma tylko jeden członek rodziny przysługuje ono w wysokości:

- 18-krotnego przeciętnego wynagrodzenia, gdy uprawnionym jest małżonek lub dziecko;
- 9-krotnego przeciętnego wynagrodzenia, gdy uprawniony jest inny członek rodziny.

Ustawa w art. 14 ust. 2 szczegółowo określa wysokość świadczeń, jeżeli uprawnionymi do jednorazowego odszkodowania są małżonek i więcej dzieci, (dwoje lub więcej dzieci); jeżeli obok małżonka i dzieci uprawnieni są inni członkowie rodziny.

Ustawa określa również zasady podziału należnego odszkodowania jeżeli uprawnionymi są małżonek i dzieci lub tylko inni członkowie rodziny. Przyjęto w takich przypadkach zasadę podziału kwoty w równych częściach między uprawnionych.

#### **f) Renta z tytułu niezdolności do pracy.**

Renta z tytułu niezdolności do pracy przysługuje pracownikowi, który wskutek wypadku przy pracy stał się niezdolny do pracy.

Niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu skutkiem wypadku przy pracy i nie rokuje zdolności do pracy po przekwalifikowaniu.

Całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy, częściowo zaś niezdolna do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

Ustawa wypadkowa stanowi, iż renta przysługuje niezależnie od długości ubezpieczenia wypadkowego oraz bez względu na datę powstania niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy.

Oznacza to, że prawo do renty przysługuje w każdym czasie od dnia wypadku, w tym również po utracie renty, jeżeli naruszenie sprawności ustroju pracownika spowodowane wypadkiem ponownie spowoduje niezdolność do pracy.

Należy jednak podkreślić, że ustawa wypadkowa stanowi, iż renta z tytułu niezdolności do pracy spowodowana wypadkiem przy pracy nie może być niższa niż:



- 80% podstawy jej wymiaru – dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy;
- 60% podstawy jej wymiaru – dla osoby częściowo niezdolnej do pracy.

Nadto renta z tytułu niezdolności do pracy z tytułu wypadku przy pracy nie może być niższa niż 120% kwoty odpowiedniej renty ustalonej zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach z FUS.

#### **g) Renta szkoleniowa.**

Renta szkoleniowa przysługuje pracownikowi, w stosunku do którego orzeczono niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy i celowość przekwalifikowania zawodowego (art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy wypadkowej).

Świadczenie to przyznawane jest na 6 miesięcy. Okres pobierania tego świadczenia może być zarówno skrócony, jak i przedłużony.

Uprawnienie do wnioskowania o skrócenie 6-miesięcznego okresu lub przedłużenia go, nie więcej jednak niż o 30 miesięcy, posiada starosta.

Skrócenie 6-miesięcznego okresu może nastąpić, jeżeli starosta powiadomi ZUS o tym, że przekwalifikowanie danej osoby do innego zawodu jest niemożliwe lub dana osoba nie jest zainteresowana przekwalifikowaniem.

Maksymalny okres pobierania renty szkoleniowej wynosi 36 miesięcy.

Wysokość renty szkoleniowej wynosi 100% podstawy jej wymiaru. Nie może być ona jednak niższa niż 120% najniższej renty ustalonej na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

#### **h) Renta rodzinna.**

Renta rodzinna przysługuje członkom rodziny pracownika, który zmarł wskutek wypadku przy pracy, a także w razie śmierci rencisty pobierającego rentę wypadkową.

Warunkiem koniecznym do nabycia prawa do tej renty jest śmierć pracownika (rencisty).

Ustawa wypadkowa stanowi, że prawo do renty rodzinnej przysługuje niezależnie od długości okresu ubezpieczenia wypadkowego oraz bez względu na datę niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem.

Jeżeli chodzi o krąg osób uprawnionych do renty ustawa odsyła do przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Renata rodzinna wynosi:

- dla jednej osoby uprawnionej – 85% świadczenia, jakie przysługiwałoby zmarłemu;
- dla dwóch osób uprawnionych – 90% świadczenia, jakie przysługiwałoby zmarłemu;
- dla trzech lub więcej osób uprawnionych – 95% świadczenia, jakie przysługiwałoby zmarłemu.

Renta ta nie może być niższa niż 120% kwoty najniższej renty ustalonej na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

W przypadku liczby uprawnionych większej niż jedna osoba przysługuje jedna łączna renta rodzinna, podlegająca równemu podziałowi między uprawnionych.

#### **i) Dodatki do rent.**

Ustawa wypadkowa przewiduje 2 rodzaje dodatków do rent:

1. dodatek dla sieroty zupełnej jeżeli do renty rodzinnej wypadkowej jest uprawniona sierota zupełna (art. 19 ust. 1 ustawy wypadkowej).
2. dodatek pielęgnacyjny dla osoby uprawnionej do renty z ubezpieczenia wypadkowego (art. 19 ust. 2 ustawy wypadkowej).

Dodatek ten przysługuje osobie uprawnionej do renty, jeżeli uznana została za całkowicie niezdolną do pracy oraz do samodzielnej egzystencji albo ukończyła 75 lat.

#### **j) Pokrycie kosztów leczenia.**

Ze środków funduszu wypadkowego są pokrywane koszty skutków wypadków przy pracy związane ze świadczeniami zdrowotnymi z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych, na które pracownik został skierowany przez lekarza orzecznika ZUS na wniosek lekarza prowadzącego, takie które pracownikowi nie mogą być zrefundowane na mocy odrębnych przepisów.

Przepisy przewidują pokrywanie kosztów wyrobów będących przedmiotami ortopedycznymi do wysokości udziału własnego ubezpieczonego, określonego w przepisach o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych.

### III. ŚWIADCZENIA MAJĄTKOWE PRZEWIDZIANE W PRZEPISACH KODEKSU PRACY.

Zgodnie z art. 39 ustawy wypadkowej pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy może dochodzić odszkodowania za przedmioty uszkodzone lub zniszczone na skutek wypadku na podstawie art. 237<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy od pracodawcy.

Zgodnie z tym przepisem „Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku lub przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych”.

Warunkiem nabycia prawa do odszkodowania za przedmioty uszkodzone lub utracone jest zaistnienie określonego zdarzenia, czyli wypadku przy pracy, w wyniku którego pracownik poniósł szkodę, jeżeli pomiędzy tym zdarzeniem a powstałą szkodą zachodził związek przyczynowy.

Kodeks pracy nie określa co należy rozumieć przez utratę i uszkodzenie rzeczy. W literaturze przyjmuje się, że:

- **Utrata rzeczy** to całkowite jej zniszczenie, które pozbawia rzecz walorów użytkowych oraz uniemożliwia odtworzenie jej dla celów dalszego korzystania.
- **Uszkodzenie rzeczy** to każda zmiana, która zmniejsza jej wartość użytkową.

Z przepisu art. 237<sup>1</sup> § 2 Kp należy wyprowadzić wniosek, że prawo do odszkodowania przysługuje wtedy, gdy spełnione są wszystkie elementy składowe pojęcia wypadku przy pracy.

Jeśli pracownik utracił przedmioty osobistego użytku lub przedmioty niezbędne do wykonywania pracy podczas nagłego zdarzenia, wywołanego przyczyną zewnętrzną w związku z pracą, lecz nie nastąpił uraz lub śmierć, pracownik ów może dochodzić od pracodawcy odszkodowania nie na podstawie przepisu art. 237<sup>1</sup> § 2 Kp, a na podstawie przepisów prawa cywilnego.

W związku z zamieszczeniem przepisu o odszkodowaniu za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy w Kodeksie pracy, czyli poza ustawą wypadkową, w literaturze pojawiły się wątpliwości co do prawa do odszkodowania w sytuacji gdy – co prawda – zdarzenie uznane zostało za wypadek jednakże wystąpiły okoliczności wyłączające prawo do świadczeń, określone w art. 21 ustawy wypadkowej.

Z mocy art. 237<sup>1</sup> § 2 Kp wyłączone zostało prawo do odszkodowania za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

Pewne wątpliwości może budzić użyte w przepisie pojęcie „wartości pieniężne”. W literaturze wyrażono pogląd, że za wartości pieniężne można uznać polski albo obcy pieniądz, inny środek płatniczy lub dokument uprawniający do otrzymania sumy pieniężnej.

#### **IV. OKOLICZNOŚCI WYŁĄCZAJĄCE PRAWO DO ŚWIADCZEŃ.**

Przepisy art. 21 ust. 1, 2 i 3 ustawy wypadkowej określają okoliczności, których wystąpienie powoduje utratę prawa do świadczeń przez ubezpieczonych (pracowników).

Celem tego unormowania jest pozbawienie pracownika świadczeń w sytuacjach, gdy ich wypłata ze względów społecznych czy moralnych byłaby nieuzasadniona.

W świetle cyt. wyżej przepisów ustawy świadczenia nie przysługują, jeżeli:

1. wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa (art. 21 ust. 1);
2. pracownik będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających albo substancji psychotropowych przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku (art. 21 ust. 2);
3. pracownik odmówił poddania się badaniu lub dopuścił się zachowania uniemożliwiającego jego przeprowadzenie, chyba że pracownik udowodni, że miały miejsce przyczyny, które uniemożliwiły poddanie się temu badaniu (art. 21 ust. 3).

Ad. 1. Przez przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia należy rozumieć nie tylko przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także inne których naruszenie może stworzyć zagrożenie dla życia i zdrowia, a więc w grę wchodzi przepisy o ruchu drogowym, sanitarne, przeciwpożarowe.

Dla stwierdzenia czy istnieją podstawy do wyłączenia prawa do świadczeń należy ustalić w pierwszej kolejności czy przyczyny wypadku leżą wyłącznie po stronie pracownika. Kolejnym etapem postępowania będzie dopiero ustalenie rodzaju zawinienia.

Ustawa wypadkowa nie określa pojęcia „wyłączna przyczyna”. Wyłączna przyczyna to jedyna przyczyna wypadku.

Z orzecnictwa wynika, że stwierdzenie jakiegokolwiek niedopełnienia obowiązków przez pracodawcę np. brak przeszkolenia pracownika w zakresie bhp, brak nadzoru, brak zabezpieczenia maszyn uniemożliwia przyjęcie wyłącznej winy pracownika.

Zastosowanie przepisu art. 21 ust. 1 ustawy wypadkowej będzie wchodziło w grę wówczas, gdy wyłączną przyczyną wypadku było nieprawidłowe zachowanie się pracownika w sposób umyślny lub rażąco niedbały.

Ustawa wypadkowa nie określa pojęcia umyślności, ani też rażącego niedbalstwa.

Na gruncie orzecnictwa sądowego winę umyślną przyjmuje się wówczas, gdy pracownik świadomie nie przestrzega nakazów lub zakazów w znanych mu przepisach o ochronie życia i zdrowia.

Za rażące niedbalstwo uznaje się sytuację, gdy pracownik możliwości naruszenia przepisów o ochronie życia i zdrowia nie przewiduje choć mógł i powinien ją przewidzieć, a przy tym istnieją szczególnie ważne powody, by przewidywania tego od niego oczekiwać.

Udowodnienie faktu, że pracownik naruszył przepisy dot. ochrony życia i zdrowia ludzkiego i że naruszenie to spowodowane zostało umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa spoczywa na pracodawcy (ustalenie w protokole powypadkowym) lub jednostce organizacyjnej ZUS. ZUS ma bowiem prawo do samodzielnej oceny zdarzenia. Ma prawo do weryfikacji protokołu powypadkowego, której dokonuje przez wydanie decyzji odmawiającej prawa do świadczeń.

Ad. 2. Pracownik traci prawo do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy wówczas, gdy będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

Ustawa wypadkowa nie określa pojęć: stan nietrzeźwości, środki odurzające, środki psychotropowe.

Koniecznym jest w tym przypadku sięgnięcie do ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi oraz ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii.

**Stan nietrzeźwości** zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5 prom. alkoholu albo obecności we wdychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

**Środkiem odurzającym i substancją psychotropową** jest każda substancja pochodzenia naturalnego lub syntetycznego działająca na ośrodkowy system nerwowy, określona w wykazie środków odurzających i substancji psychotropowych.

Okolicznością wyłączającą prawo do świadczeń jest by pracownik w znacznym stopniu przyczynił się do wypadku przy pracy.

O znacznej roli stanu nietrzeźwości, czy działaniu pod wpływem środków odurzających w spowodowaniu wypadku można mówić, gdy w konkretnym przypadku ustalono, że te przyczyny były dominujące, były decydującymi przyczynami wypadku.

Wykazanie znacznego przyczynienia spoczywa na pracodawcy (ustalenia protokołu powypadkowego) lub jednostce organizacyjnej ZUS.

Ad. 3. Odmowa poddania się badaniu.

Jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że w chwili wypadku pracownik był nietrzeźwy, bądź pod wpływem środków odurzających albo substancji psychotropowych pracodawca kieruje pracownika na badania niezbędne do ustalenia zawartości alkoholu, środków odurzających, bądź substancji psychotropowych. Pracownik jest obowiązany poddać się takiemu badaniu. Odmowa poddania się badaniu, lub inne zachowanie uniemożliwiające jego przeprowadzenie, powoduje pozbawienie pracownika prawa do świadczeń, chyba że pracownik udowodni istnienie przyczyn, które badania te uniemożliwiły.

Koszty badań ponosi pracodawca. Jeżeli badania wykażą, że pracownik był nietrzeźwy lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych koszty badania ponoszone są przez pracownika. Wówczas koszty badań zwracane są pracodawcy.

## **V. POSTĘPOWANIE W SPRAWIE ŚWIADCZEŃ I ICH WYPŁATA.**

Wszystkie świadczenia należne pracownikowi, bądź członkom rodziny zmarłego pracownika (rencisty), z tytułu wypadku przy pracy wymienione w art. 6 ustawy wypadkowej przysługują z funduszu wypadkowego.

Katalog świadczeń należnych pracownikowi, bądź członkom rodziny zmarłego pracownika, z ustawy wypadkowej jest dość obszerny, stąd też przebieg postępowania, procedury związane z ubieganiem się o świadczenia uregulowane są w kilku różnych przepisach, tzn. w:

1. samej ustawie wypadkowej i rozporządzeniu wydanym z upoważnienia tej ustawy,
2. ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z uwzględnieniem przepisów ustawy wypadkowej,
3. ustawie o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z uwzględnieniem przepisów ustawy wypadkowej.

Zasadą jest, że świadczenia z tytułu wypadku przy pracy wypłacane są na wniosek uprawnionej osoby, nie są wypłacane z urzędu.

W literaturze dominuje pogląd, że protokół powypadkowy nie ma mocy wiążącej dla organów ZUS. Zgodnie bowiem z art. 22 ust. 1 ustawy wypadkowej ZUS odmawia świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego nie tylko w przypadku nieprzedstawienia protokołu powypadkowego lub nieuznania w protokole powypadkowym zdarzenia za wypadek przy pracy, ale także wówczas, gdy protokół zawiera stwierdzenia bezpodstawne.

Od decyzji ZUS strona (pracownik lub uprawnieni członkowie jego rodziny), których praw decyzja dotyczy mogą wnieść odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Odwołanie wnosi się na piśmie do organu, który wydał zaskarżoną decyzję. Odwołanie powinno zawierać oznaczenie zaskarżonej decyzji, określenie zarzutów i krótkie ich uzasadnienie oraz podpis składającego odwołanie.

ZUS przekazuje niezwłocznie odwołanie wraz z aktami sprawy do sądu. Może jednak, jeżeli uzna odwołanie za zasadne, nie przekazywać sprawy sądowi a sam zmienić lub uchylić decyzję.

Jeżeli sprawę przekazano sądowi, sąd oddala odwołanie, jeżeli nie ma podstaw do jego uwzględnienia.

W razie uwzględnienia odwołania sąd zmienia zaskarżoną decyzję w całości lub części i orzeka co do istoty sprawy.

Po rozpatrzeniu sprawy sąd przekazuje akta Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, który w razie uwzględnienia odwołania podejmuje wypłatę świadczeń na rzecz uprawnionych.

W przypadku, gdy ustalenia protokołu nie budzą wątpliwości, że zdarzenie jest wypadkiem przy pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznaje uprawnionym (decyzją) należne świadczenia wypadkowe.

Decyzji nie wydaje się, w przypadku zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego, gdy świadczenia wypłaca płatnik składek (pracodawca), a sprawa nie budzi wątpliwości.





1. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.).

## PROFILAKTYCZNA OCHRONA ZDROWIA CHOROBY ZAWODOWE

### I. Obowiązki pracodawców w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia.

Obowiązki pracodawcy z szeroko rozumianej ochrony zdrowia określa Kodeks pracy w rozdziale VI działu X.

Pracodawca jest obowiązany:

- Dokonać oceny, udokumentować i informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 Kp).
- Stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym związanym z wykonywaną pracą, a w szczególności utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników, przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom (art. 227 Kp).
- W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej przenieść go do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy (art. 230 Kp).

Sposób informowania pracownika o ryzyku zawodowym musi być zawarty w regulaminie pracy. Celem wykonania tego obowiązku jest realizowanie zasady swobody wyboru pracy przez pracownika.

Podstawą przeniesienia pracownika do innej pracy jest orzeczenie lekarskie stwierdzające taką konieczność. Z bezwzględnego obowiązku przeniesienia pracownika do innej pracy pracodawca nie może się zwolnić nawet na podstawie porozumienia z pracownikiem albo na jego żądanie (uchwała SN z 28 sierpnia 1976 r., I PR 256/67, OSNCP 1968/3/53).

Obowiązkowi pracodawcy przeniesienia pracownika do innej pracy odpowiada obowiązek tego pracownika wykonania polecenia pracodawcy. Niewykonanie tego polecenia może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić podstawę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kp (uchwała SN z 1 grudnia 1999 r., I PKN 425/99, OSNPAPiUS 2001/8/263).

Wykonując obowiązek profilaktyki chorób zawodowych pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 Kp).

Pracownik podlega badaniom:

- wstępnym,
- okresowym,
- kontrolnym.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na zd. drugie art. 229 § 1 Kp. Zgodnie z jego brzmieniem wstępnym badaniom nie podlegają osoby przyjmowane do pracy u danego pracodawcy na to samo lub stanowisko o takich samych warunkach pracy na podstawie kolejnej umowy zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy z tym pracodawcą.

Ustawodawca nie precyzuje jak należy zinterpretować warunek „bezpośredniości”. W literaturze przyjmuje się, że zasadnym byłoby przyjęcie ścisłego rozumienia tego pojęcia, tzn. brak jakiegokolwiek przerwy między kolejno zawieranymi umowami.

W przypadku zatrudnienia pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających pracodawca jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także po:

- zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami,
- rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

Wymienione wyżej badania przeprowadzane są na koszt pracodawcy i ma on obowiązek przechowywać orzeczenia wydane na podstawie tych badań. Pracownik musi je wykonać. Następnym zawinionej odmowy wykonania przez pracownika zgodnego z prawem polecenia

poddania się badaniom wstępnym, okresowym czy kontrolnym może być rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia albo odmowa jej nawiązania. Poddanie się wstępnym, okresowym lub kontrolnym badaniom lekarskim to podstawowe obowiązki pracownika (art. 211 pkt 5 Kp).

Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W razie przejazdu na badania do innej miejscowości pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu.

Badania profilaktyczne (wstępne, okresowe, kontrolne) przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Skierowanie to powinno zawierać:

- określenie rodzaju badania profilaktycznego
- w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych wskazanie stanowiska (stanowisk), na którym ta osoba będzie zatrudniona
- w przypadku pracowników – określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony
- informacje o występowaniu na tych stanowiskach czynników szkodliwych dla zdrowia oraz warunków uciążliwych oraz o wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych.

Zaświadczenie z badań profilaktycznych lekarz przeprowadzający badanie przekazuje pracodawcy i pracownikowi.

Zarówno pracodawca, jak i pracownik, który nie zgadza się z treścią wydanego zaświadczenia lekarskiego może wystąpić w ciągu 7 dni od dnia wydania zaświadczenia o przeprowadzenie ponownego badania.

Powyższe kwestie regulują przepisy (§ 4 – 5) rozp. MZiOS z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników.

Należy zwrócić uwagę, na ujęte w § 6 rozp., uregulowania dot. zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

Pracodawca jest obowiązany (art. 231 Kp) na podstawie orzeczenia lekarskiego przenieść do odpowiedniej pracy pracownika, który na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej stał się niezdolny do dotychczasowej pracy i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu

przepisów o rentach i emeryturach z FUS.

Przepis art. 232 Kp zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia pracownikom zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie odpowiednich posiłków i napojów, jeśli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych.

## **II. Choroby zawodowe.**

Należy, na wstępie, zaakcentować zmiany dot. tej problematyki zaistniałe w roku 2009.

Pojęcie choroby zawodowej dotychczas określane przez ustawę z 30.X.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych zostało zdefiniowane w art. 235<sup>1</sup> Kodeksu pracy (Dz. U. z 2009 r. nr 99, poz. 825).

Zgodnie z tym przepisem za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezsporne lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy.

Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych.

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu (powiatowemu) i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

Właściwość tych organów ustala się wg miejsca, w którym praca jest lub była wykonywana przez pracownika, lub wg krajowej siedziby pracodawcy w przypadku, gdy dokumentacja dot. narażenia gromadzona jest w tej siedzibie.

Obowiązek zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej dotyczy również lekarza właściwego do rozpoznania choroby zawodowej (lekarz spełniający wymagania kwalifikacyjne określone w art. 9 ust. 3 ustawy o służbie medycyny pracy, zatrudniony w jednej z jednostek

orzecznicy – vide § 5 rozp. RM w sprawie chorób zawodowych z 30 czerwca 2009 r. – Dz. U. nr 105, poz. 869).

W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej:

1) lekarz

2) lekarz dentysta

- kieruje pracownika na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania.

Zgłoszenie choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, z tym, że pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

Aby ułatwić dokonanie zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej, opracowano formularz takiego zgłoszenia, stanowiący załącznik nr 1 do rozporządzenia ministra zdrowia w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób. W przypadku choroby zawodowej o ostrym przebiegu lub podejrzenia, że choroba ta była przyczyną śmierci pracownika, konieczna jest oprócz zawiadomienia w formie pisemnej informacja telefoniczna.

Właściwy państwowy inspektor sanitarny, który otrzymał zgłoszenie wszczyna postępowanie w sprawie, w szczególności kieruje pracownika lub byłego pracownika na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania.

Tryb postępowania określają przepisy § 4-6 rozporządzenia w sprawie chorób zawodowych.

Zwrócić tu należy uwagę, że orzeczenie lekarskie o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej stwierdzenia przesyła się właściwemu inspektorowi sanitarnemu, zainteresowanemu pracownikowi (lub byłemu pracownikowi) oraz osobie zgłaszającej podejrzenie choroby zawodowej.

Pracownik lub były pracownik, badany w jednostce orzeczniczej I stopnia, który nie zgadza się z treścią orzeczenia lekarskiego, może wystąpić o przeprowadzenie ponownego badania przez jednostkę orzeczniczą II stopnia.

Wniosek o przeprowadzenie ponownego badania składa się w terminie 14 dni od otrzymania

orzeczenia.

Decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej wydaje państwowy powiatowy inspektor sanitarny na podstawie całego zebranego materiału dowodowego.

Decyzję tę inspektor sanitarny przesyła m.in.:

- 1) zainteresowanemu pracownikowi
- 2) pracodawcy lub pracodawcom zatrudniającym pracownika w warunkach, które mogły spowodować skutki zdrowotne uzasadniające postępowanie w sprawie rozpoznania i stwierdzenia choroby zawodowej
- 3) właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

### **Postępowanie po rozpoznaniu choroby**

W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany:

- Ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym.
- Przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze.
- Zapewnić realizację zaleceń lekarskich.
- Prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.

Gdy zostanie stwierdzona orzeczeniem lekarskim niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek choroby zawodowej, pracodawca musi przenieść pracownika do odpowiedniej pracy, a więc zgodnej z posiadanymi przez niego kwalifikacjami (art. 231 Kp).

Obowiązek ten powstaje, gdy pracownik niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek choroby zawodowej nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Niezdolną do pracy w myśl art. 12 przywołanej ustawy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu. Gdy za pracę, do której pracownik



zostanie przesunięty otrzyma niższe wynagrodzenie, pracodawca będzie zobowiązany wypłacić mu dodatek wyrównawczy, nie dłużej jednak niż przez sześć miesięcy.

### **Analizowanie przyczyn chorób**

Pracodawca musi systematycznie analizować przyczyny chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze (art. 236 Kp). Z powyższego wynika, że pracodawca nie może ograniczyć się tylko do doprowadzenia do stwierdzenia choroby zawodowej. Musi on bowiem wraz z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę medyczną nad pracownikami dokonywać okresowych analiz niezdolności do pracy swoich pracowników z powodu choroby pod kątem ujawniania schorzeń, które pozostają w związku przyczynowym z warunkami pracy.

Śmierć pracownika nie uzasadnia odstąpienia od stwierdzenia u niego choroby zawodowej, ponieważ ze stwierdzeniem takiej choroby wiążą się nie tylko określone uprawnienia pracownika, lecz także obowiązki zakładu pracy, a w szczególności obowiązek stosowania właściwych środków zapobiegawczych (wyrok NSA w Warszawie z 15 lutego 1983 r., II SA 2082/82, ONSA 1983/1/8).

### **Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy**

Osoby poszkodowane wskutek chorób zawodowych – pracownicy albo członkowie ich rodzin – mogą niezależnie od świadczeń przysługujących im z ubezpieczenia wypadkowego na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych dochodzić od pracodawcy świadczeń uzupełniających. Zadośćuczynienie lub renta wyrównawcza przysługuje na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych.

Powyższe potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2000 r., w myśl którego w 1990 r. przywrócono możliwość dochodzenia cywilnoprawnych roszczeń z tytułu wypadków przy

pracy i chorób zawodowych, w tym również możliwość zadośćuczynienia przewidzianego w art. 445 § 1 Kp, niezależnie od jednorazowego odszkodowania przysługującego na podstawie ustawy o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (II UKN 258/99, LEX nr 151534).

Kolejność dochodzenia roszczeń przez pracownika, u którego stwierdzono chorobę zawodową, jest ściśle określona. Przed otrzymaniem świadczeń odszkodowawczych związanych z chorobą zawodową od organu rentowego pracownik nie może dochodzić zapłaty odszkodowania od pracodawcy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Odpowiedzialność pracodawcy ma bowiem charakter uzupełniający. Organ rentowy ustala procentowy uszczerbek na zdrowiu poszkodowanego pracownika i na tej podstawie wypłaca świadczenia wymienione w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Dopiero wówczas pracownik poszkodowany w wyniku powstania choroby zawodowej może wystąpić z uzupełniającymi roszczeniami odszkodowawczymi przeciwko pracodawcy.

#### **Podstawy prawne:**

- 1) Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.) (zmiany dot. chorób zawodowych Dz. U. z 2009 r. nr 99, poz. 825).
- 2) Rozporządzenie Rady Ministrów z 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. z 2009 r. nr 105, poz. 869).
- 3) Rozp. MZiOS z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników (Dz. U. z 1996 r. nr 69, poz. 332 ze zm.).
- 4) Rozp. Ministra Zdrowia z 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (Dz. U. z 2002 r. nr 132, poz. 1121) (w toku prace nad nowelizacją rozporządzenia).