

ISSN 1731-8971

ZUS

PREWENCJA i REHABILITACJA

kwartalnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

nr 1 (19)

2010

PREWENCJA i REHABILITACJA

Spis treści

- 1** Choroby wywołane czynnikami szkodliwymi dla zdrowia występującymi w środowisku pracy
— *Beata Świątkowska*
- 8** Uprawnienia pracownika ojca związane z wychowaniem dziecka
— *Grażyna Ślawska*
- 17** Rozwiązanie stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego (cz. 2)
— *Aleksandra Kępnia*
- 22** Europejskie Forum Zdrowia w Bad Gastein
— *Anna Serafińska*
- 24** Wydarzenia, opinie – 2009
— *Anna Sójka*



Choroby wywołane czynnikami szkodliwymi dla zdrowia występującymi w środowisku pracy

Ideałem byłoby, gdyby w pracy zawodowej człowiek wykorzystywał swój potencjał, osiągając pożądane efekty, bez szkody dla własnego zdrowia. Coraz częściej jednak rodzaj wykonywanych czynności lub środowisko pracy są nie tylko źródłem oczekiwanej satysfakcji, ale przyczyną poważnych problemów zdrowotnych pracowników.

Wykorzystanie węgla kamiennego w produkcji energii cieplnej spowodowało szybki rozkwit przemysłu, a intensywna eksploatacja surowców przyczyniła się do rozbudowy sieci dróg. Powstające ciągi komunikacyjne, łączące poszczególne miasta, umożliwiły rozwój wymiany towarowej na dużą skalę. Wynalazki naukowo-techniczne, rozwój przemysłu i szybki postęp cywilizacyjny stwarzały coraz większe zagrożenia związane z pracą, a dokładniej warunkami jej wykonywania.

Jak to się zaczęło

Pierwsze wzmianki o tym, że praca może mieć szkodliwe skutki dla zdrowia można już odnaleźć w starożytnych tekstach medycznych. Ojciec medycyny, Hipokrates z Kos, grecki lekarz, w swojej pracy *O powietrzu, wodach i okolicach* podkreślał znaczenie środowiska dla zdrowia człowieka. W 370 r. p.n.e. opisał bóle w jamie brzusznej (tzw. kolkę ołowiczą), łącząc te dolegliwości z narażeniem na ołów u górników. Pliniusz Starszy, historyk i pisarz rzymski, w I w. n.e. scharakteryzował objawy ciężkiego zatrucia rtęcią z uszkodzeniem układu nerwowego i zejściem śmiertelnym niewolników, którzy eksploatowali cynober z potężnego złoża kopalni Almaden w Hiszpanii¹. Claudius Galen, jeden z najznakomitszych rzymskich lekarzy pochodzenia greckiego, przedstawił objawy zatrucia ołowiem oraz rozpoznał szkodliwe działanie kwasu siarkowego w procesie otrzymywania miedzi u górników rudy miedzi.

Wraz z rozwojem górnictwa w Europie oraz odkryć z dziedziny medycyny w okresie renesansu powróco-

no do zainteresowania „truciznami przemysłowymi”. W 1473 r. niemiecki lekarz Ulrich Ellenbog opracował broszurę dla złotników i innych pracowników zajmujących się obróbką metali, opisującą objawy zatrucia ołowiem i rtęcią. Paracelsus, szwajcarski alchemik i lekarz, w swojej monografii *De morbis metallicis (O chorobach wywołanych przez metale)* opisał – na podstawie własnych obserwacji – schorzenia układu oddechowego charakterystyczne dla górników, powodujące wykrztuszanie „ropy”, trudności w oddychaniu i wyniszczenie organizmu. Wielu cennych informacji o stanie górnictwa w środkowej Europie na przełomie XV i XVI wieku dostarczają prace Georgiusa Agricoli, niemieckiego lekarza, górnika i metalurga. Jego monumentalne dzieło *De re metallica libri XII (O górnictwie i hutnictwie ksiąg XII)* wydane w 1556 r. w Bazylei zawiera obszerny opis profesji górników i hutników, a także najczęstsze choroby i wypadki występujące wśród tej grupy pracowników.

Początki naukowego podejścia do schorzeń związanych z wykonywaną pracą sięgają XVII wieku, kiedy to powstał pierwszy podręcznik chorób zawodowych. Bernardino Ramazzini, włoski lekarz, uznawany współcześnie za ojca medycyny pracy, w księdze *De morbis artificum diatriba (Uczona rozprawa o chorobach rzemieślników)* wydanej w 1700 r. opisał zagrożenia dla zdrowia i choroby związane z 54 zawodami. Uczony podzielił profesje na dziewięć grup: górnicy i hutnicy, zawody związane ze służbą zdrowia, rzemiosła branży spożywczej, zawody wykonywane w pozycji stojącej, specjalności wymagające dużego wysiłku fizycznego, zawody wykonywane w pozycji siedzącej, rzemiosła uznawane za szczególnie szkodliwe dla zdrowia (złotnicy, grabarze, śmieciarze, garbarze i rybacy), prace umysłowe oraz rolnictwo.

Wiek XVIII przyniósł postęp nauki, techniki i organizacji pracy oraz początki rewolucji przemysłowej

¹ Cynober jest naturalnym, czerwonym siarczkiem rtęci. Mineral wykorzystywano do wyrobu czerwonego barwnika, powszechnie stosowanego w malarstwie średniowiecznym.

w krajach Europy Zachodniej. W 1775 r. angielski lekarz i chirurg, Percival Pott, opisał pierwszy nowotwór wywołany wykonywanym zawodem – raka skóry moszny u kominiarzy – powstały w następstwie narażenia na sadzę. Uczony zwrócił także uwagę na występowanie raka skóry u robotników drogowych, raka płuc u hutników metali kolorowych oraz raka pęcherza moczowego u farbiarzy.

Jednym z prekursorów medycyny pracy w Polsce był Franciszek Leopold Lafontaine, lekarz, chirurg oraz pisarz. Opublikował on między innymi pracę *O chorobach wszystkich artystów i rzemieślników*, w której wskazał istotne przyczyny dolegliwości zawodowych w różnych grupach pracujących.

Wraz z rozwojem przemysłowym w XIX w. schorzenia zawodowe przybierały charakter masowy. W 1832 r. Charles Turner Thackrah, angielski lekarz, wydał opracowanie z dziedziny medycyny przemysłowej, w którym jako pierwszy zwrócił uwagę na szkodliwość pracy młodocianych oraz wysoką śmiertelność wśród górników, którzy nie mogli pracować dłużej niż do 40 roku życia. Z doniesień innych lekarzy dotyczących stanu zdrowia zatrudnionych robotników i górników wynikało, że większość z nich nie była w stanie dopracować do wieku emerytalnego. Pierwsza ustawa fabryczna (*Factory Act*) została uchwalona w Wielkiej Brytanii dopiero w 1833 r. Odnosiła się do fabryk włókienniczych i regulowała głównie zagadnienia czasu pracy (do 12 godzin dziennie), minimalnego wieku, w jakim można podjąć pracę (9 lat) oraz odszkodowań za wypadki przy pracy, nie koncentrując się niestety na przyczynach ich powstawania.

Dopiero rozwój anatomii patologicznej i rosnąca liczba organizacji pracowniczych na początku XX w. zapoczątkowały tworzenie solidniejszych fundamentów opieki zdrowotnej nad pracownikami. W 1910 r. Luigi Devoto założył w Mediolanie pierwszą klinikę chorób zawodowych, a w latach dwudziestych XX w. tworzone były w wielu krajach europejskich pierwsze wykazy chorób zawodowych.

W Polsce w 1922 r. odbył się pierwszy Zjazd Higieny Przemysłowej, a w 1930 r. powstał Polski Komitet Medycyny Pracy, który zajmował się problematyką chorób zawodowych, orzecznictwem lekarskim oraz popularyzacją wiedzy na temat higienicznych warunków pracy. Po II wojnie światowej, wraz z postępem technologicznym i rozwojem badań w zakresie patologii zawodowej, epidemiologii i toksykologii, następuje znaczny postęp w rozwoju higieny i medycyny pracy wraz z wykorzystaniem osiągnięć tych nauk w ochronie zdrowia pracujących.

Listy chorób zawodowych

W Polsce pierwszym uregulowaniem prawnym dotyczącym obowiązku zgłaszania chorób był Dekret w przedmiocie zwalczania chorób zakaźnych oraz

innych chorób występujących nagminnie z 1919 r. Tymczasem pierwszy wykaz chorób zawodowych w naszym kraju został zamieszczony w rozporządzeniu z dnia 17 grudnia 1928 r. w sprawie wykonania niektórych postanowień rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 sierpnia 1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu². W akcie tym wymieniono 25 substancji szkodliwych występujących w środowisku pracy oraz 24 grupy schorzeń, które można było uznać za skutek pracy zawodowej w tamtym okresie. Kwestię uzyskania przez pracowników odszkodowań za uszczerbek na zdrowiu poniesiony w związku z wykonywaną pracą określała natomiast Konwencja w sprawie odszkodowania za choroby zawodowe, przyjęta w Genewie 10 czerwca 1925 r., która została wprowadzona ustawą z dnia 18 marca 1937 r.³ do prawodawstwa polskiego.

Kolejny wykaz chorób zawodowych został opublikowany w 1954 r.⁴ Zwierał on 14 chorób zawodowych oraz rubrykę przedstawiającą stanowiska pracy, w których zatrudnienie można było uznać za stwarzające ryzyko zachorowania na chorobę zawodową. Wśród spisu tych chorób można było odnaleźć: zatrucia wywołane, między innymi, ołowiem, rtęcią, arsenem, zachorowania spowodowane promieniami Roentgena, schorzenia mięśni i kości wywołane używaniem narzędzi działających przez wykorzystanie sprężonego powietrza, pylicę krzemową, glistnicę u górników, czy chorobę kesonową⁵. Kolejny wykaz chorób uprawniający do ubiegania się o rentę w przypadku inwalidztwa lub śmierci z powodu choroby zawodowej ukazał się dwa lata później. Zawierał już 25 chorób zawodowych i został uzupełniony o takie schorzenia, jak zawodowe upośledzenie słuchu czy choroby zakaźne nabyte w związku z wykonywaniem zawodu, głównie wśród personelu służby zdrowia. Lista chorób związana z pracą zawodową była jeszcze rewidowana w roku: 1968, 1974, 1983 i 2002. W wykazie obowiązującym od 1983 r. odstąpiono od opisu warunków narażenia lub stanowisk pracy w odniesieniu do poszczególnych grup chorób uznanych za zawodowe.

Aktualnie obowiązujący wykaz chorób zawodowych został wprowadzony rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych⁶. Zawiera on 26 głównych pozycji grup chorób, obejmujących ogółem

² Dz.U. z 1928 r. nr 5, poz. 50.

³ Ustawa z dnia 18 marca 1937 r. w sprawie ratyfikacji projektów konwencji, przyjętych dnia 10 czerwca 1925 r. na VII sesji ogólnej konferencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie: 1) odszkodowania za wypadki przy pracy i 2) odszkodowania za choroby zawodowe (Dz.U. z 1937 r. nr 24, poz. 149).

⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1954 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych (Dz.U. z 1954 r. nr 35, poz. 146).

⁵ Choroba kesonowa (choroba dekompresyjna) jest konsekwencją oddychania w warunkach podwyższonego ciśnienia powietrza i powodowana jest zbyt szybkim przejściem do normalnego ciśnienia atmosferycznego.

⁶ Dz.U. z 2009 r. nr 105, poz. 869.

62 wyszczególnione jednostki chorobowe. Ma on charakter wykazu zamkniętego, czym różni się od listy zawartej w rozporządzeniu z 2002 r. Należy zaznaczyć, iż obecna lista chorób zawodowych bierze pod uwagę aktualną wiedzę z obszaru patogenety i epidemiologii chorób wywołanych czynnikami szkodliwymi występującymi w środowisku pracy oraz uwzględnia zalecenia Unii Europejskiej i Międzynarodowej Organizacji Pracy w tym zakresie.

Choroby zawodowe w liczbach

Według art. 235¹ Kodeksu pracy za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych narażeniem zawodowym. 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 (art. 235²). System gromadzenia da-

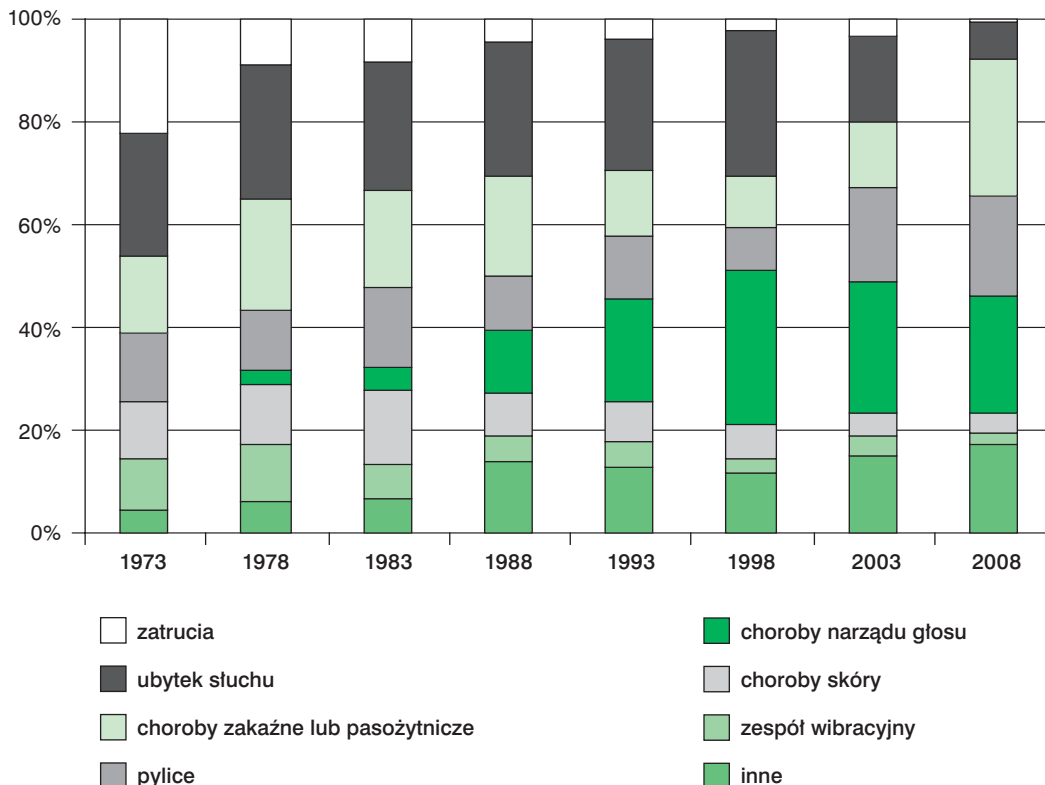
nych dotyczących stwierdzonych chorób zawodowych zapoczątkowany został w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. W 1999 r. bazę przekształcono w Centralny Rejestr Chorób Zawodowych.

W okresie obejmującym lata 1971-2008 stwierdzono w Polsce 302 053 przypadki chorób zawodowych. Biorąc pod uwagę współczynnik zapadalności (liczbę przypadków na 100 tys. osób zatrudnionych), najwyższą liczbę nowo zarejestrowanych przypadków odnotowano w 1994 r. (131,1 na 100 tys.), najniższą natomiast w 2006 r. (32,8 na 100 tys.). Zasadniczo od 1998 r. następuje systematyczny spadek rozpoznawanych przypadków chorób zawodowych. Większość (63,2%) stwierdzonych patologii zawodowych w latach 1977-2008 dotyczyła grupy mężczyzn.

W latach 1971-2008 najczęściej występującymi schorzeniami uznanymi za choroby zawodowe były: uszkodzenia narządu słuchu spowodowane hałasem (24,3%), choroby zakaźne i inwazyjne (15,4%), choroby narządu głosu (15,1%), pylice płuc (12,2%), choroby skóry (8,9%), zatrucia zawodowe (7,1%) oraz choroby będące skutkiem ekspozycji na wibracje (6,1%). Udział najczęściej występujących grup chorób związanych z wykonywaną pracą w ogólnej liczbie wszystkich patologii zawodowych na przestrzeni lat 1971-2008 przedstawiono na wykresie 1.

Wykres 1

Udział dominujących jednostek chorobowych w ogólnej liczbie chorób zawodowych w latach 1971-2008



Częstość występowania poszczególnych jednostek chorobowych i grup patologii zawodowych zmieniała się na przestrzeni lat. Do roku 1995 najwyższy odsetek wśród chorób wywołanych warunkami pracy stanowiły ubytki słuchu spowodowane nadmiernym hałasem. W późniejszym okresie na pierwsze miejsce wysunęły się choroby narządu głosu, stanowiąc 22,8% ogółu chorób zawodowych w 2008 r.

Warto podkreślić fakt systematycznego spadku zatruc truciznami przemysłowymi, które jeszcze w 1971 r. stanowiły 18,9% wszystkich przypadków patologii zawodowych zarejestrowanych w Polsce. W 2008 r. zatrucia ostre i przewlekłe lub ich następstwa były przyczyną zaledwie 0,7% wszystkich stwierdzonych chorób zawodowych. Przy ogólnej tendencji spadku zachorowalności na choroby zawodowe w Polsce, redukcja liczby odnotowywanych pylic płuc oraz chorób zakaźnych i pasożytniczych jest niewielka (wykres 2).

ne lub pasożytnicze oraz choroby narządu głosu. U kobiet dominowały natomiast choroby narządu głosu, a następnie w kolejności były: choroby zakaźne lub pasożytnicze, choroby skóry, ubytek słuchu, zatrucia oraz pylice.

Większość zmian patologicznych i jednostek chorobowych odnotowywanych w ostatnich latach stwierdzano u pracowników po 50 roku życia, a okres narażenia na trujące substancje lub szkodliwe warunki pracy osób zatrudnionych przekraczał 20 lat.

Zestawienie danych z punktu widzenia występowania chorób zawodowych w różnych rodzajach działalności społeczno-gospodarczych występujących w gospodarce narodowej pokazuje, że największą zachorowalność na patologie zawodowe w ostatnim okresie obserwuje się w:

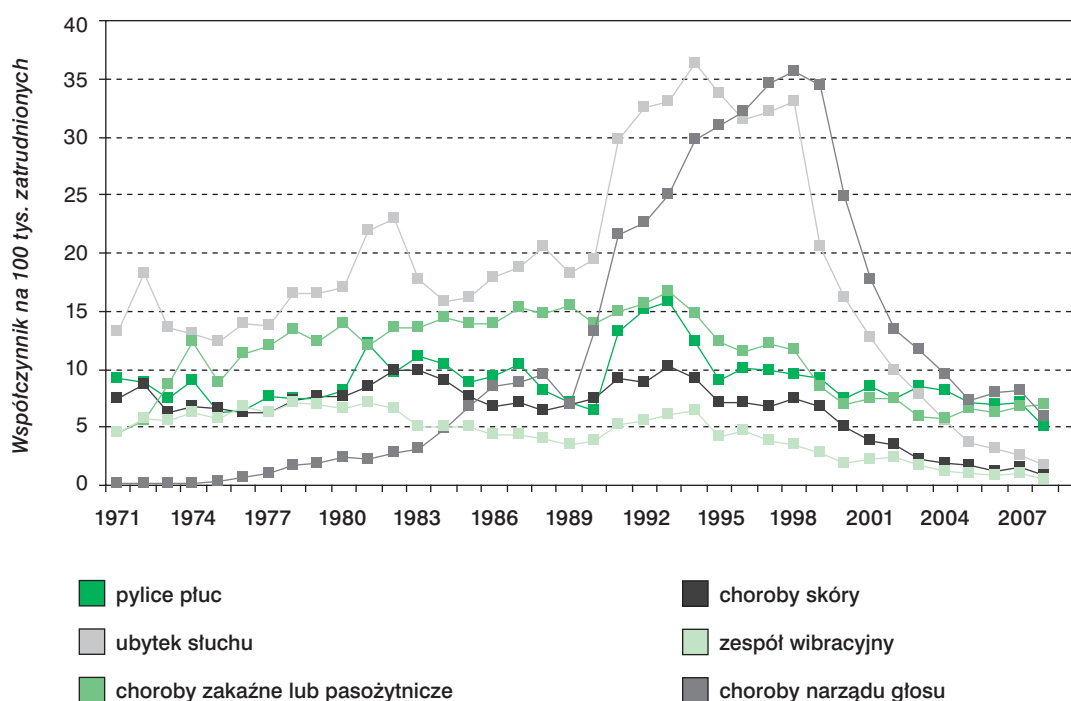
— rolnictwie, łowiectwie, leśnictwie, gdzie najczęściej było rozpoznanych chorób zakaźnych lub pasożytniczych, głównie boreliozy, której udział w 2008 r. wynosił aż 96,8%,

— edukacji, gdzie wśród stwierdzanych schorzeń dominowały przewlekłe choroby narządu głosu spowodowane nadmiernym wysiłkiem głosowym,

— ochronie zdrowia i pomocy społecznej, w której wyróżniają się choroby zakaźne lub pasożytnicze oraz choroby skóry,

Wykres 2

Zapadalność na wybrane choroby zawodowe w Polsce w latach 1971-2008



Istnieją znaczne różnice w zapadalności na choroby zawodowe w zależności od płci zatrudnionych pracowników. Różnice te w głównej mierze wynikają z odmienności zatrudnienia w różnych zawodach i sektorach gospodarki. W grupie mężczyzn w latach 1977-2008 najczęściej orzekanymi schorzeniami pozostającymi w związku z wykonywaną pracą zawodową były: uszkodzenia słuchu, pylice, zespół wibracyjny, zatrucia, choroby skóry, choroby zakaź-

nych, głównie boreliozy, której udział w 2008 r. wynosił aż 96,8%,

— edukacji, gdzie wśród stwierdzanych schorzeń dominowały przewlekłe choroby narządu głosu spowodowane nadmiernym wysiłkiem głosowym,

— ochronie zdrowia i pomocy społecznej, w której wyróżniają się choroby zakaźne lub pasożytnicze oraz choroby skóry,

— przemysł, w którym przeważały takie schorzenia, jak: uszkodzenie słuchu wywołane działaniem hałasu, pylice płuc, choroby skóry, nieżyty górnych dróg oddechowych, zatrucia oraz zespół wibracyjny,

— budownictwie, gdzie najwięcej zachorowań dotyczyło pylic, ubytku słuchu, chorób skóry oraz zespołu wibracyjnego.

Pierwsza czwórka winowajców

■ Zawodowy ubytek słuchu

Uszkodzenie słuchu wywołane hałasem od wielu lat stoi na czele listy chorób zawodowych. Według Światowej Organizacji Zdrowia, jedna trzecia europejskich pracowników narażona jest na wysoki poziom hałasu przez ponad jedną czwartą swojego czasu pracy. Organizm człowieka zaczyna odczuwać negatywny wpływ hałasu na poziomie ok. 80 dB. Uszkodzenie narządu słuchu może następować stopniowo a regularne przebywanie w przeciętnie hałaśliwym środowisku po jakimś czasie może doprowadzić do nieodwracalnych problemów ze słuchem.

W polskich przepisach prawnych głuchota u osób zatrudnionych przy obsłudze młotów pneumatycznych, kotlarzy, kowali, puszkarzy, kolejarzy itp. jako skutek wykonywanej pracy zawodowej została wymieniona już w rozporządzeniu z 1928 r.⁷ Głuchota spowodowana warunkami pracy, chociaż różnie definiowana z powodu rozwoju wiedzy na temat szkodliwości hałasu, wymieniana była także w późniejszych rozporządzeniach, z wyjątkiem rozporządzenia z 1954 r. W obecnie obowiązującym wykazie chorób zawodowych ściśle zdefiniowano tę patologię jako „obustronny trwały odbiorczy ubytek słuchu typu ślimakowego lub czuciowo-nerwowego spowodowany hałasem, wyrażony podwyższeniem progu słuchu o wielkości co najmniej 45 dB w uchu lepiej słyszającym, obliczony jako średnia arytmetyczna dla częstotliwości audiometrycznych 1,2 i 3 kHz”.

Ubytek słuchu był jednym z najliczniej rejestrowanych schorzeń zawodowych w naszym kraju. W 1998 r. odnotowano najwyższą liczbę przypadków zawodowej patologii słuchu i od tego momentu odnotowuje się systematyczny spadek liczby osób zgłaszanych z tym problemem. Jednak schorzenie to w 2008 r. nadal zajmuje niechlubną czwartą pozycję wśród wszystkich chorób zawodowych. Stwierdzenie choroby zawodowej narządu słuchu odnosiło się głównie do pracowników o długim naraże-

⁷ Rozporządzenie z dnia 17 grudnia 1928 r. w sprawie wykonania niektórych postanowień rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 sierpnia 1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu (Dz.U. z 1928 r. nr 5, poz. 50).

niu na szkodliwe działanie hałasu. Większość osób, u których rozpoznano ubytek słuchu to mężczyźni. Stanowią oni przeszło 90% pacjentów z tym rozpoznaniem. Zawodowy ubytek słuchu najczęściej dotyczy takich rodzajów działalności, jak przemysł (w tym górnictwo) oraz budownictwo.

Redukcja hałasu u jego źródła jest najbardziej efektywną metodą obniżenia ryzyka ekspozycji na hałas w miejscu pracy. Eliminacja lub zmniejszenie zagrożenia hałasem w środowisku pracy możliwe jest do zrealizowania dzięki następującym działaniom:

— stosowaniu procesów technologicznych o małej emisji hałasu,

— wyborze maszyn i urządzeń technicznych powodujących możliwie najmniejszy hałas, nieprzekraczający dopuszczalnych wartości,

— zmianie warunków pracy maszyn lub ich modernizacji czy konserwacji,

— korzystaniu z rozwiązań obniżających poziom hałasu w miejscu pracy (obudowy, tłumiki, ekrany, inne konstrukcje),

— automatyzacji procesów przemysłowych.

Jeżeli wymienione działania techniczne i organizacyjne nie przynoszą oczekiwanego rezultatu w postaci obniżenia poziomu hałasu, w ostateczności należy zaopatrzyć pracowników w indywidualne ochronniki słuchu dobrane do wielkości charakteryzujących hałas. W sytuacji gdy pracownicy narażeni są na hałas na poziomie 80 dB(A) lub wyższym, pracodawca ma obowiązek zapewnić im, na ich życzenie, dostęp do odpowiednich środków indywidualnej ochrony słuchu. W przypadku hałasu na poziomie 85 dB(A) lub wyższym, pracodawca ma obowiązek wyposażyć swoich pracowników w odpowiednie środki ochrony słuchu oraz bezwzględnie egzekwować ich stosowanie. Górna granica hałasu, która według obowiązujących przepisów nie może być przekroczona, to 87 db(A)⁸.

Należy podkreślić, iż hałas ma także istotny wpływ na liczbę wypadków i urazów występujących w miejscu pracy oraz zwiększoną absencję chorobową, a także mniejszą wydajność pracy i ograniczoną zdolność koncentracji.

■ Choroby zakaźne i inwazyjne

Już w 1928 r. niektóre dolegliwości z grupy chorób pasożytniczych i inwazyjnych były uznawane za takie, które mogą być związane z rodzajem wykony-

⁸ Często zdarza się, że pracownik w ciągu zmiany roboczej wykonuje pracę na różnych urządzeniach, które generują hałasy o różnych poziomach ciśnienia akustycznego. W takim przypadku, aby określić, jakie ryzyko niesie ze sobą dla pracownika oddziałujący na niego w ciągu zmiany hałas, należy wyliczyć równoważny poziom dźwięku A. Równoważny poziom dźwięku A jest to taki poziom dźwięku A, który, działając przez taki sam czas jak hałas o zmiennym poziomie ciśnienia akustycznego, niesie ze sobą taką samą energię i takie samo ryzyko uszkodzenia słuchu.

wanych czynności zawodowych. Były to: glistnica u górników, nosacizna u osób zatrudnionych przy pielęgnowaniu chorych lub usuwaniu padłych zwierząt, tężec, węglik oraz choroby zakaźne u osób narażonych na zakażenie przez wykonywanie pracy zawodowej (lekarze, personel lekarski, pomocniczy oraz praczki). W wykazach chorób zawodowych wydanych w późniejszych latach listę tę uzupełniono o takie pozycje, jak aspergilloza, bruceloza, drożdżyca, leptospiroza, petzakowica, promienica, robaczyca, tularemia oraz wścieklizna. Wykaz chorób zawodowych z 2002 r.⁹ wymienia następujące choroby zakaźne lub pasożytnicze: wirusowe zapalenie wątroby, borelioza, gruźlica, bruceloza, petzakowica, zimnica oraz pozycje inne. W obowiązującym obecnie wykazie z 2009 r. została wymieniona grupa „choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa”, bez podania konkretnych jednostek chorobowych.

Pomimo pozytywnych tendencji obniżania się od 1990 r. zapadalności na te choroby, nadal jest to poważny problem medyczno-społeczny. W 2008 r. stanowiły one 27% wszystkich chorób zawodowych. Częstość występowania poszczególnych chorób zakaźnych i inwazyjnych zmieniała się istotnie w czasie. Niektóre z nich (np. bruceloza) praktycznie nie były odnotowywane, inne (np. borelioza) wykazują w ostatnich latach tendencje wzrostowe¹⁰. W ciągu prawie czterdziestu lat rejestrowania tych chorób dominujące były: wirusowe zapalenie wątroby, gruźlica, borelioza oraz kleszczowe zapalenie mózgu.

Większość przypadków wirusowego zapalenia wątroby i gruźlicy dotyczy pracowników służby zdrowia i opieki społecznej. Najwyższe ryzyko zakażenia boreliozą występuje natomiast u pracowników leśnych, rolników oraz pracowników rolnych z obszarów bogatych w lasy, narażonych na ukąszenie przez kleszcze. Od 2002 r. borelioza zajmuje pierwsze miejsce wśród wszystkich chorób zakaźnych i inwazyjnych.

■ Choroby narządu głosu

Przewlekłe choroby narządu głosu jako zmiany chorobowe uznane za zawodowe są polską swoistością. Nie znajdują się bowiem na liście chorób zawodowych Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), nie figurują także w wykazie chorób zawodowych Unii Europejskiej. Przewlekłe schorzenia

⁹ Dz.U. z 2002 r. nr 132, poz. 1115.

¹⁰ Borelioza (choroba z Lyme, krętkowica kleszczowa) to wielonarządowa choroba zakaźna wywołana przez bakterie należące do krętków, przenoszona na człowieka i niektóre zwierzęta przez kleszcze z rodzaju *Ixodes*. Bruceloza (gorączka maltańska, gorączka falista, choroba Banga) to obecnie rzadko występująca choroba bakteryjna, odzwierzęca (przenosząca się na człowieka).

krtni, a dokładnie niedowłady strun głosowych i guzki śpiewacze zostały po raz pierwszy ujęte w wykazie chorób zawodowych w 1974 r. W aktualnie obowiązującym rozporządzeniu z 2009 r. patologie te zostały zamieszczone po hasłem „przewlekłe choroby narządu głosu spowodowane nadmiernym wysiłkiem głosowym, trwającym co najmniej 15 lat” i obejmują następujące jednostki chorobowe:

- guzki głosowe twarde,
- wtórne zmiany przerostowe fałdów głosowych,
- niedowład mięśni wewnętrznych krtani z wrzecionowatą niedomykalnością fonacyjną głośni i trwałą dysfonią¹¹.

Od początku lat dziewięćdziesiątych patologie zawodowe związane z nadmiernym wysiłkiem głosowym tworzą najliczniejszą grupę wśród wszystkich odnotowywanych chorób zawodowych. W roku 1999 schorzenia te stanowiły 35,3% ogółu chorób zawodowych. Problem zawodowych zaburzeń głosu dotyczy jednak głównie grupy kobiet. W 2008 r. odsetek przewlekłych chorób narządu głosu u kobiet stanowił 48,3%, natomiast w grupie mężczyzn zgłoszono jedynie 4,7% osób z tym problemem. W ostatnich latach obserwuje się systematyczny spadek częstości występowania zaburzeń głosu o podłożu zawodowym spowodowany głównie przyczynami społeczno-ekonomicznymi oraz wdrożeniem kompleksowych programów profilaktycznych skierowanych do pracowników wysokiego ryzyka i nowych metod diagnostycznych.

Wśród wiodących czynników ryzyka zaburzeń głosu o podłożu zawodowym należy wymienić: pracę w narażeniu na hałas, przedłużony czas pracy głosem, niewłaściwe warunki akustyczne pomieszczeń, brak wyposażenia w aparaturę nagłaśniającą, niesprzyjające warunki klimatyczne pomieszczeń (suche, zapyłone powietrze), częste infekcje dróg oddechowych, schorzenia ogólne (alergie, refluks żołądkowo-jelitowy), palenie papierosów czy stres zawodowy. Najliczniejszą grupą zawodową, u której stwierdza się choroby narządu głosu, są pracownicy edukacji. W 2008 r. w tej grupie zawodowej zarejestrowano aż 95% wszystkich przypadków zawodowych patologii głosu.

■ Pylice płuc

Pylica to przewlekła choroba układu oddechowego, wywołana długotrwałym wdychaniem różnego rodzaju pyłu oraz reakcją tkanki płucnej na jego nagromadzenie i obecność w płucach.

¹¹ Dysfonia to wielopostaciowe zaburzenia głosu dotyczące wszystkich składowych akustycznych, tzn. częstotliwości, poziomu głośności, czasu trwania i barwy, występujących pojedynczo lub zespołowo w różnych zestawieniach.

Pylice płuc jako schorzenia, które mogą być spowodowane działaniem środowiska pracy zostały zamieszczone we wszystkich dotychczas opublikowanych wykazach chorób zawodowych. W obowiązującym rozporządzeniu wymieniono następujące pylice:

- pylica górników kopalń węgla,
- pylico-gruźlica,
- pylica spawaczy,
- pylica azbestowa oraz pozostałe pylice krzemianowe,
- pylica talkowa,
- pylica grafitowa,
- pylice wywoływane pyłami metali.

W latach 1971-2008 stwierdzono 36 973 przypadki pylic płuc, co stanowiło 12,2% wszystkich patologii zawodowych odnotowanych w tym okresie. Największą liczbę – 1511 przypadków – zarejestrowano w 1981 r., natomiast najmniej, bo 667 przypadków, w 2006 r. Pylice płuc dotyczą zasadniczo grupy mężczyzn, odsetek występowania tej dolegliwości u kobiet jest niewielki. Najczęstszymi postaciami pylicy płuc u osób zawodowo narażonych na czynniki szkodliwe w miejscu pracy jest pylica górników, azbestoza oraz pylica krzemowa.

Pylica górników kopalń węgla jest chorobą rozwijającą się w następstwie wdychania pyłu kopalnianego, który jest mieszaniną pyłu węglowego, krzemionki, glinokrzemianów, siarki i wielu innych składników, w tym metali śladowych. Ryzyko zachorowania na ten rodzaj pylicy zależy od wielu czynników, np. od grubości i stopnia pochylenia pokładów węglowych, wilgotności pokładów oraz zasolenia wód kopalnianych. Wdychany pył gromadzi się w świetle pęcherzyków płucnych i oskrzelików oddechowych, zaś objawy chorobowe ujawniają się dopiero po kilkunastu latach.

Pylica azbestowa – azbestoza, czyli śródmiąższowe zwłóknienie tkanki płucnej z obecnością ciałek lub włókien azbestowych jest główną patologią pracowników narażonych na pył azbestowy. Procesy zwłóknieniowe przebiegają zazwyczaj powolnie, rzadko objawy kliniczne manifestują się po okresie krótszym niż 10 lat narażenia na pył azbestu. Na azbestozę choruje ok. 10-14% osób zawodowo ekspozowanych na pył azbestu.

Pylica krzemowa związana z wdychaniem pyłu krzemionki krystalicznej dotyczy znacznej grupy pracowników. Grupami o szczególnie wysokim ryzyku zachorowania są pracownicy kamieniołomów, zatrudnieni przy obróbce kamienia, nagrobków i wyrobów granitowych oraz szlifierze. Narażenie na pył krzemionki występuje przy budowie tuneli, drążeniu szybów i chodników kopalnianych, w kopalniach rud metali, a także w przemyśle hutniczym, ceramicznym i porcelanowym. Przebieg kliniczny pylicy krzemowej jest najczęściej powolny i przez dłuższy czas bezobjawowy. Proces chorobowy zwykle ujawnia

się po kilkunastoletnim narażeniu. W miarę postępu choroby może pojawić się duszność wysiłkowa, kaszel, a w zaawansowanych przypadkach niewydolność krążenia.

Wykorzystanie technik tłumienia zapylenia i zastosowanie systemu miejscowej wentylacji oraz zaopatrzenie w środki ochrony indywidualnej stanowią główne działania zmierzające do zmniejszenia lub eliminacji narażenia na pył w środowisku pracy.

*

Wraz z rozwojem gospodarczym, wprowadzaniem nowych technologii i procesów pracy oraz postępowaniem nauk z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy środowisko pracy ulega istotnym modyfikacjom. Dzięki nowoczesnym rozwiązaniom zmienia się stopień obciążenia pracą oraz rodzaj zagrożeń zdrowotnych. Jednak w wielu przypadkach to ciągle zły stan techniczny i wyposażenie stanowisk pracy odbiegające od standardów europejskich w wielu zakładach pracy oraz niska świadomość wielu pracodawców i pracowników z zakresu obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy są przyczyną występowania patologii związanych z wykonywaną pracą zawodową.

Piśmiennictwo

1. Szeszenia-Dąbrowska N., Wilczyńska U., *Choroby zawodowe w Polsce – statystyka i epidemiologia*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2007.
2. Szeszenia-Dąbrowska N., Wilczyńska U., *Choroby zawodowe w Polsce w 2008 roku*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2009.

Beata Świątkowska
*Zakład Epidemiologii Środowiskowej
Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi*





Uprawnienia pracownika ojca związane z wychowaniem dziecka

W ostatnich latach w krajach europejskich obserwujemy intensywny rozwój idei równouprawnienia mężczyzn i kobiet na wielu płaszczyznach współczesnego życia, także życia zawodowego i rodzinnego. Wzrasta świadomość społeczna w zakresie znaczenia roli ojca w procesie wychowania dziecka, dlatego mężczyźni coraz częściej chcą osobiście angażować się w ten proces od najwcześniejszych chwil życia swoich dzieci. Z kolei kobiety odczuwają potrzebę realizowania się nie tylko w życiu rodzinnym, ale również na polu zawodowym, a ich rola i znaczenie na rynku pracy systematycznie wzrasta. Powyższe trendy w sposób naturalny przekładają się na potrzebę tworzenia regulacji prawnych umożliwiających nie tylko kobietom, ale również mężczyznom godzenie obowiązków rodzinnych z życiem zawodowym.

Rada Europy w Europejskiej Karcie Społecznej z dnia 18 października 1961 r. sporządzonej w Turynie¹, gwarantuje pracownikom prawo do szczególnej ochrony w pracy w razie macierzyństwa (art. 8 karty), ale już w Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej z dnia 3 maja 1996 r. sporządzonej w Strasburgu², niezależnie od wcześniejszych uregulowań mających zastosowanie tylko do pracownic, wprowadza prawo do równości szans i równego traktowania pracowników obojga płci w wypełnianiu obowiązków rodzinnych (art. 27 karty).

W Unii Europejskiej problem godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi po raz pierwszy podniesiono na gruncie Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z dnia 9 grudnia 1989 r. sporządzonej w Strasburgu³, gdzie w sposób ogólny wytyczono kierunek działania w tym zakresie, mianowicie uznano, że „należy rozwijać działania pozwalające mężczyznom i kobietom na godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych” (art. 16 karty). Problematyka ta została rozwinięta w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. sporządzonej w Nicei, w brzmieniu dostosowanym 12 grudnia 2007 r. w Strasburgu⁴, w której postanowiono, że „w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka” (art. 33 ust. 2 karty).

Kwestia urlopu macierzyńskiego dla pracownic i ich ochrony w związku z macierzyństwem została uszczegółowiona w dyrektywie Rady nr 85/92/EWG

z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy nr 391/89/EWG)⁵, natomiast problematyka urlopu wychowawczego została uszczegółowiona w dyrektywie Rady nr 34/96/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC⁶, na gruncie której przyznano pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego (według terminologii polskiej do urlopu wychowawczego).

Jeżeli chodzi o urlop rodzicielski przyznany ojcu, to na poziomie Unii Europejskiej, jak do tej pory, prawo to jako powszechnie obowiązujące w państwach członkowskich nie zostało wprowadzone, ale w dyrektywie nr 54/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁷, Unia Europejska wskazuje na możliwość samodzielnego wprowadzenia takiego prawa przez państwa członkowskie i jednocześnie wymaga od państw, które takie prawo wprowadzą, zapewnienia ochrony trwałości stosunku pracy dla pracowników z niego korzystających (art. 16 dyrektywy).

Należy jednak przypuszczać, że Unia Europejska w zakresie regulacji prawnych dotyczących urlopu ojcowskiego nie powiedziała jeszcze ostatniego słowa i będzie tę materię rozwijać, ponieważ m.in. Europejska Federacja Rodzin (COFACE) w styczniu 2007 r. wystąpiła z inicjatywą wprowadzenia we Wspólnocie obowiązkowych urlopów ojcowskich. Według opinii Ghislaine Julemont – autorki raportu

¹ Dz.U. z 1999 r. nr 8, poz. 67.

² www.mop.pl.

³ Treść karty zawarta jest w: *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego*, A. Świątkowski i H. Wierzińska (opr.), Musica Iagellonica, Kraków 1999, s. 103-109.

⁴ Dz. Urz. WE nr C 303 z 14 grudnia 2007 r.

⁵ Dz. Urz. WE nr L 348 z 28 listopada 1992 r.

⁶ Dz. Urz. WE nr L 145 z 19 czerwca 1996 r.

⁷ Dz. Urz. WE nr L 204 z 26 lipca 2006 r.

Rola mężczyzny w europejskich rodzinach – jakie zmiany? – byłby to jeden ze sposobów zagwarantowania prawdziwej równości mężczyzny i kobiety w życiu rodzinnym i zawodowym. Należy jeszcze dodać, że czynnikiem motywującym do wprowadzenia, a następnie ujednoczenia instytucji urlopu ojcowskiego na poziomie Unii Europejskiej jest fakt, że prawo to z powodzeniem funkcjonuje już w wielu krajach członkowskich (np. Szwecji, Francji, Wielkiej Brytanii, Litwie, Estonii, Niemczech, Portugalii), ale przyjęte rozwiązania prawne znacznie różnią się od siebie w poszczególnych państwach⁸.

W perspektywie przytoczonych europejskich aktów prawnych oraz kierunków rozwoju w zakresie uprawnień pracownika ojca lub opiekuna dziecka, działania polskiego ustawodawcy, w szczególności po ostatnich zmianach wprowadzonych ustawą z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁹, zwaną dalej ustawą z 6 grudnia 2008 r., oraz ustawą z dnia 5 listopada 2009 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy¹⁰, zwaną dalej ustawą z 5 listopada 2009 r., należy ocenić jako nowoczesne i zgodne z panującymi w Europie trendami w tym zakresie.

W prezentowanym opracowaniu zostaną przedstawione i szczegółowo omówione uprawnienia pracownika ojca związane z wychowaniem dziecka zawarte w polskim prawie pracy oraz polskim prawie ubezpieczeń społecznych. Przepisy prawne z tych dwóch gałęzi prawa regulujące te uprawnienia w sposób szczególny są od siebie zależne i wzajemnie się uzupełniają, dlatego też ważne jest, aby zebrać je w jednym opracowaniu i szczegółowo przedstawić zainteresowanym tą problematyką.

Uprawnienia pracownika ojca związane z wychowaniem dziecka zostaną poprzedzone szczegółowym omówieniem regulacji z zakresu prawa pracy dotyczących urlopu ojcowskiego, jako że jest to jedyne będące w samodzielnej dyspozycji prawo pracownika ojca, niezależne od uprawnień pracownicy matki, a następnie urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (tzw. urlop adopcyjny), dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (tzw. dodatkowy urlop adopcyjny) oraz przysługujący za okres wykorzystywania tych urlopów zasiłek macierzyński na podstawie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych.

Przedmiotem prezentacji będą również regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące urlopu wychowawczego, jak również z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych regulacje dotyczące zwolnienia od wykonywania pracy z powodu

konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem. Rozważania dotyczące uprawnień pracownika wychowującego dziecko zamkną regulacje prawne z zakresu ochrony trwałości stosunku pracy, obejmujące ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę w okresie korzystania przez pracownika z wszystkich rodzajów urlopów i zwolnień od pracy związanych z opieką nad dzieckiem, zgodnego z prawem dopuszczenia do pracy po wykorzystaniu tych urlopów oraz zakazy zatrudniania bez zgody pracownika wychowującego dziecko do określonego wieku we wskazanych przez prawo sytuacjach, które mają na celu umożliwić pracownikowi wywiązywanie się z zasadniczych obowiązków zawodowych, z uwzględnieniem jednak obowiązków rodzinnych i dobra dziecka.

Urlop ojcowski

Urlop ojcowski do polskiego prawa pracy został wprowadzony 1 stycznia 2010 r. ustawą z 6 grudnia 2008 r. (art. 1 pkt 2 w zw. z art. 14 ust. 1 ustawy nowelizującej). Ze względu jednak na nowatorski charakter wprowadzanego prawa i niezaskakiwanie pracodawców szybkimi zmianami skutkującymi brakiem możliwości dysponowania pracownikiem przez określony przez prawo okres, polski ustawodawca zdecydował, że wymiar urlopu ojcowskiego będzie zwiększany stopniowo i w myśl art. 14 ust. 2 powołanej ustawy nowelizującej w 2010 r. i 2011 r. będzie wynosił jeden tydzień, a od 1 stycznia 2012 r. osiągnie docelowy wymiar dwóch tygodni. Pracownik ojciec wychowujący dziecko, korzystający z urlopu ojcowskiego w wyżej wskazanym okresie przejściowym, ma prawo do części urlopu ojcowskiego w wymiarze odpowiadającym różnicy między podwyższonym a dotychczasowym wymiarem urlopu ojcowskiego, pod warunkiem złożenia pracodawcy pisemnego wniosku w tej sprawie w terminie nie krótszym niż trzy dni przed rozpoczęciem tej części urlopu (art. 15 ustawy nowelizującej).

Zgodnie z art. 182³ § 1 dodanym do Kodeksu pracy¹¹ z 26 czerwca 1974 r. powołaną ustawą nowelizującą, „pracownik ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia”. Z powołanego przepisu wynika, że przesłankami nabycia prawa do urlopu ojcowskiego są: status pracownika (bez względu na staż pracy, ogólny czy u danego pracodawcy i niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia pracowniczego), status ojca (sprawującego rzeczywistą opiekę nad dzieckiem) oraz dziecko, które nie może mieć więcej niż 12 miesięcy życia. Zasadniczym więc celem ustawodawcy było, aby umożliwić pracownikowi ojcu osobiste kontakty i opiekę nad dzieckiem już od najwcześniejszych

⁸ Zob. K. Rudniewski, *Więcej dla matek i coś dla ojców*, *Przegląd przy Pracy* 2010 nr 1, s. 12-13.

⁹ Dz.U. z 2008 r. nr 237, poz. 1654.

¹⁰ Dz.U. z 2009 r. nr 219, poz. 1704.

¹¹ T.j.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.

chwili jego życia, ponieważ została określona tylko górna granica wieku dziecka (12 miesięcy), co oznacza, że pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego już od dnia narodzin dziecka, nie później jednak niż do osiągnięcia przez nie 12 miesięcy życia. Należy podkreślić, że urlop ojcowski jest samodzielnym, ściśle związanym z pracownikiem uprawnieniem i przysługuje mu niezależnie od tego, czy w tym samym czasie ze swoich uprawnień rodzicielskich korzysta matka. Urlop ojcowski nie będzie mógł być wykorzystany przez inną osobę, w tym także przez pracownicę matkę. Należy pamiętać, że urlop ojcowski jest prawem pracownika, a nie obowiązkiem, co oznacza, że to od decyzji pracownika zależy, czy z przysługującego mu prawa skorzysta i w jakim wymiarze (jednego tygodnia czy od 1 stycznia 2012 r. dwóch tygodni), czy też nie skorzysta w ogóle.

Pracownik zamierzający skorzystać z prawa do urlopu ojcowskiego składa pracodawcy pisemny wniosek o udzielenie mu takiego urlopu, w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem urlopu. Pracodawca jest związany wnioskiem pracownika, to znaczy, że jest zobowiązany udzielić urlopu ojcowskiego w terminie wskazanym przez pracownika (art. 182³ § 2 kp). Przy udzielaniu urlopu ojcowskiego tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym (art. 182³ § 3 w zw. z art. 183¹ § 1 kp).

W tym miejscu warto dodać, że prawo wychodzi naprzeciw oczekiwaniom tych pracowników ojców, którzy chcą przedłużyć okres osobistych kontaktów i opieki nad dzieckiem, ponieważ pracownik ojciec może wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie bezpośrednio po urlopie ojcowskim przysługującego mu urlopu wypoczynkowego i także w tym przypadku pracodawca jest związany wnioskiem pracownika co do długości i terminu tego urlopu (art. 182³ § 3 w zw. z art. 163 § 3 kp).

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński jest obligatoryjnym urlopem przysługującym co do zasady tylko pracownicy matce, ponieważ ma on na celu, obok umożliwienia pracownicy sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, także ewentualne przygotowanie się do porodu oraz zregenerowanie sił po porodzie.

Z urlopu macierzyńskiego może jednak skorzystać pracownik ojciec wychowujący dziecko, ale po wykorzystaniu przez matkę określonego przez prawo okresu urlopu macierzyńskiego i tylko w wyjątkowych, ściśle określonych przez prawo sytuacjach.

Po pierwsze, pracownik ojciec może skorzystać z urlopu macierzyńskiego wówczas, gdy matka po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego zrezygnuje z dalszej jego części na rzecz

pracownika ojca wychowującego dziecko i przystąpi do pracy. W takiej sytuacji pracodawca na pisemny wniosek pracownika ojca udziela mu niewykorzystanej przez matkę części urlopu macierzyńskiego, bezpośrednio po rezygnacji z tego urlopu przez pracownicę (art. 180 § 5 i 6 § kp).

Po drugie, pracownik ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu macierzyńskiego wtedy, gdy pracownica matka wykorzystała po porodzie urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni, ale przebywa w szpitalu ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. W takiej sytuacji pracodawca udziela pracownikowi ojcu urlopu macierzyńskiego na okres pobytu matki w szpitalu, ale dopiero wtedy, gdy nabędzie do niego prawo, czyli po wykorzystaniu przez pracownicę obowiązkowych 8 tygodni urlopu i nie dłużej niż do zakończenia przysługującego jej pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego (art. 180 §§ 6¹-6³ kp). W tym miejscu należy dodać, że w razie gdy pracownica po porodzie przebywa cały czas w szpitalu, pracownik ojciec w tym okresie może zaopiekować się dzieckiem w domu i do czasu nabycia prawa do urlopu macierzyńskiego będzie mógł skorzystać ze specjalnego zasiłku opiekuńczego w wymiarze do 8 tygodni, wprowadzonego na taką okoliczność ustawą z 6 grudnia 2008 r. (art. 5 pkt 5 ustawy nowelizującej).

Po trzecie, pracownik ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu macierzyńskiego w razie zgonu pracownicy matki w czasie urlopu macierzyńskiego. W takim przypadku pracodawca udziela pracownikowi ojcu niewykorzystanej przez zmarłą pracownicę części urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 7 kp).

Kończąc szczegółową analizę prawną przypadków umożliwiających pracownikom ojcom skorzystanie z urlopu macierzyńskiego należy stwierdzić, że pracownicy ojcowie pełnią ważną rolę pomocniczą w procesie wychowania dzieci w tzw. sytuacjach kryzysowych, gdy matki nie mogą z jakiś powodów sprawować osobistej opieki nad dziećmi w pierwszych miesiącach ich życia, dlatego pozytywnie należy ocenić poszerzenie katalogu przypadków umożliwiających skorzystanie z prawa do urlopu macierzyńskiego przez pracownika ojca o przypadek pobytu pracownicy matki w szpitalu.

Dodatkowy urlop macierzyński

Dodatkowy urlop macierzyński, podobnie jak urlop ojcowski, do polskiego prawa pracy został wprowadzony 1 stycznia 2010 r. ustawą z 6 grudnia 2008 r. (art. 1 pkt 2 w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy nowelizującej). Polski ustawodawca również w tym przypadku zdecydował – biorąc pod uwagę znaczne obciążenie nowym urlopem zarówno pracodawców, jak i instytucji ubezpieczeniowych – że wymiar dodat-

kowego urlopu macierzyńskiego będzie zwiększany stopniowo i nastąpi w trzech etapach. W pierwszym etapie, to znaczy w 2010 r. i 2011 r. wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie wyniesie do dwóch tygodni, natomiast w przypadku urodzenia więcej dzieci przy jednym porodzie – do trzech tygodni. Drugi etap zwiększania wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego nastąpi w 2012 r. i 2013 r. i w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie będzie trwał do czterech tygodni, a w przypadku urodzenia więcej dzieci przy jednym porodzie – do 6 tygodni (art. 12 ust. 2 i ust. 3 ustawy nowelizującej). Dodatkowy urlop macierzyński w wymiarze docelowym zacznie obowiązywać dopiero od 1 stycznia 2014 r. i w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie wyniesie do sześciu tygodni, a w przypadku urodzenia więcej dzieci przy jednym porodzie – do ośmiu tygodni (art. 182¹ § 1 kp). Pracownicy korzystający z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wyżej wskazanych okresach przejściowych mają prawo do części dodatkowego urlopu w wymiarze odpowiadającym różnicy między podwyższonym a dotychczasowym wymiarem urlopu dodatkowego, pod warunkiem złożenia pracodawcy pisemnego wniosku w tej sprawie w terminie nie krótszym niż trzy dni przed rozpoczęciem takiej części urlopu (art. 13 ustawy nowelizującej).

Dodatkowy urlop macierzyński ma charakter fakultatywny, jest on prawem, a nie obowiązkiem rodziców dziecka. Z prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może skorzystać jedno z rodziców dziecka, matka lub ojciec wychowujący dziecko (art. 189¹ kp). To od decyzji rodziców dziecka zależy, czy mają taką potrzebę i czy któryś z nich skorzysta z prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Sami również zdecydują, które z nich wykorzysta urlop i w jakim wymiarze, ponieważ przepisy prawne wskazują tylko górną, liczoną w tygodniach granicę wymiaru tego urlopu. Zgodnie z postanowieniami dodanymi do Kodeksu pracy wyżej wskazaną ustawą nowelizującą, pracownik ojciec wychowujący dziecko ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, w przypadku gdy sam korzystał z obowiązkowej części urlopu macierzyńskiego, przekazanej mu przez pracownicę po wykorzystaniu przez nią co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego lub w sytuacji gdy pracownica wykorzystwała pełny wymiar obowiązkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182² § 1 kp).

Pracownik wychowujący dziecko, zamierzający skorzystać z prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, składa pracodawcy pisemny wniosek o udzielenie takiego urlopu w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo w wymiarze tygodnia lub je-

go wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu obowiązkowego urlopu macierzyńskiego i ma z nim stanowić nieprzerwaną całość. We wniosku pracownik musi wskazać termin zakończenia urlopu macierzyńskiego przez pracownicę, w przypadku gdy to ona korzysta w pełnym wymiarze z obowiązkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182² w zw. z art. 182¹ § 2 i § 3 kp). Przy udzielaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego, podobnie jak przy urlopie ojcowskim, tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym (art. 182² § 1 w zw. z art. 182¹ § 6 i art. 183¹ § 1 kp).

Należy jeszcze raz podkreślić, że dodatkowy urlop macierzyński jest fakultatywny, zarówno w zakresie możliwości skorzystania z niego, jak i w zakresie jego wymiaru liczonego w tygodniach oraz w zakresie podmiotu, który z niego skorzysta. Warto przy tym pamiętać, że jest on udzielany jednorazowo i zawsze bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że raz podjętej na etapie składania wniosku decyzji w tym zakresie nie można zmienić i nie można w trakcie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego wystąpić z kolejnym wnioskiem, np. o udzielenie kolejnego tygodnia urlopu, czy też zmienić rodzica, który miałby kontynuować zapoczątkowany dodatkowy urlop macierzyński.

Wyjątek od zasady, że dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo, czyli na jeden wniosek, stanowią sytuacje określone w przepisach prawnych, gdy o dodatkowy urlop macierzyński wnioskowała pracownica, a nie może z niego skorzystać ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki na dzieckiem lub w razie zgonu pracownicy – wówczas pracownikowi wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części niewykorzystanego przez matkę dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182¹ § 6 w zw. z art. 180 §§ 6¹-7 kp). Ponadto, o czym była już mowa wyżej, drugi wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego może złożyć pracownik korzystający z urlopu w okresie przejściowym, zainteresowany wyższym wymiarem, prawnie mu zagwarantowanym w następnym roku kalendarzowym.

Trzeba jeszcze dodać, że pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko, korzystającemu z dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje prawo złożenia pracodawcy wniosku o udzielenie bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim przysługującego mu urlopu wypoczynkowego i także w tym przypadku pracodawca jest związany wnioskiem pracownika co do długości i terminu urlopu wypoczynkowego (art. 182² § 1 w zw. z art. 182¹ § 6 i art. 163 § 3 kp).

Należy jeszcze zwrócić uwagę na ciekawe rozwiązanie towarzyszące instytucji dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jakim jest możliwość łączenia wykonywania pracy z dodatkowym urlopem, czyli

w tym samym czasie częściowe przebywanie na dodatkowym urlopie macierzyńskim i częściowe wykonywanie pracy. Zgodnie z przepisami zawartymi w Kodeksie pracy pracownik rodzic dziecka, w tym również ojciec wychowujący dziecko, uprawniony do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, w ten sposób, że może wykonywać pracę w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, a na pozostałą część wymiaru czasu pracy ma udzielony dodatkowy urlop macierzyński (art. 182² § 1 w zw. z art. 182¹ § 4 kp). Pracownik wychowujący dziecko, zamierzający łączyć wykonywanie pracy z korzystaniem z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, składa pracodawcy pisemny wniosek w tej sprawie, w terminie nie krótszym niż siedem dni przed podjęciem wykonywania pracy. We wniosku pracownik ma obowiązek wskazać wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika w całości (art. 182² § 1 w zw. z art. 182¹ § 5 kp).

Z powyższego wynika, że decyzję w sprawie łączenia wykonywania pracy z korzystaniem z dodatkowego urlopu w sposób samodzielny podejmuje uprawniony pracownik, to on samodzielnie, bez jakiegokolwiek obowiązku konsultacji z pracodawcą, wskazuje we wniosku wymiar czasu pracy i okres jego obowiązywania, jedynie z takimi ograniczeniami, że musi to zrobić z siedmiodniowym wyprzedzeniem i wykonywanie pracy nie może przekraczać połowy pełnego wymiaru czasu pracy oraz musi odbywać się w ramach istniejącego stosunku pracy.

Przy czym należy zauważyć, że uprawniony pracownik z wnioskiem o łączenie wykonywania pracy z dodatkowym urlopem macierzyńskim może wystąpić w każdym czasie, także w trakcie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze. Wydaje się, że wprowadzenie możliwości łączenia wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (nieprzekraczającym 1/2 etatu) z dodatkowym urlopem macierzyńskim może okazać się dobrym rozwiązaniem prawnym szeroko stosowanym w praktyce, zarówno dla uprawnionego pracownika i jego rodziny, bo pozwala na stopniowe wdrażanie się do pracy pracownika i godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi, jak również dla pracodawcy, który szybciej zyskuje pracownika do wykonywania pracy. Myślę jednak, że aby ta instytucja mogła się w praktyce dobrze rozwijać, należałoby nieco ograniczyć samodzielność pracownika w przedmiocie decyzji w zakresie wymiaru czasu pracy i okresu jego obowiązywania, na rzecz chociażby obowiązku konsultacji z pracodawcą w tym zakresie.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (urlop adopcyjny)

Pracownicy adoptujący dzieci mają prawo do urlopu udzielonego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem na podobnych zasadach jak rodzice naturalni. W przepisach prawnych urlop ten jest określany mianem urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z art. 183 § 1 kp, prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, w wymiarze określonym przez prawo, uzależnionym od liczby dzieci jednocześnie przyjętych na wychowanie (20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka, 31 tygodni w przypadku dwojga dzieci, 33 tygodnie – trojga dzieci, 35 tygodni – czworga dzieci, 37 tygodni w przypadku przyjęcia pięciorga i więcej dzieci), nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Zgodnie z art. 183 § 2 kp pracownik, który przyjął na wychowanie dziecko starsze, tuż przed ukończeniem 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego tuż przed ukończeniem 10 roku życia, ma również prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, ale w wymiarze 9 tygodni, niezależnie od liczby jednocześnie przyjętych dzieci.

Z powyższego wynika, że urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest prawem pracowników rodziców, którzy przyjęli dziecko na wychowanie, w przeciwieństwie do urlopu macierzyńskiego, który ma charakter obligatoryjny i musi być wykorzystany w pełnym określonym przez prawo wymiarze przez matkę lub w szczególnych przypadkach przez ojca wychowującego dziecko. Tryb udzielania urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jest analogiczny jak udzielania urlopu macierzyńskiego i został szczegółowo omówiony podczas prezentacji tego rodzaju urlopu.

Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (dodatkowy urlop adopcyjny)

Bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie, podobnie jak bezpośrednio po urlopie macierzyńskim ojciec, może na podstawie art. 183 § 3 kp skorzystać z prawa do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wy-

miarze prawnie określonym (od 1 stycznia 2014 r. do 6 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka, do 8 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia większej liczby dzieci, do 3 tygodni w przypadku przyjęcia dziecka starszego). Prawo do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, podobnie jak prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zostało wprowadzone do obecnie obowiązujących przepisów 1 stycznia 2010 r. ustawą z 6 grudnia 2008 r. (art. 1 pkt 3 w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy nowelizującej), a jego wymiar, podobnie jak w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jest wdrażany również w trzech etatach, według harmonogramu określonego w art. 12 ust. 2-4 ustawy nowelizującej (I etap w 2010 r. i 2011 r. do dwóch tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka, do trzech tygodni w przypadku przyjęcia większej liczby dzieci, jeden tydzień w przypadku przyjęcia dziecka starszego; II etap w 2012 r. i 2013 r. – do czterech tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka, do sześciu tygodni w przypadku przyjęcia większej liczby dzieci, do dwóch tygodni w przypadku przyjęcia dziecka starszego).

Docelowy wymiar tego urlopu zacznie obowiązywać od 1 stycznia 2014 r. Zasady udzielania dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego są takie same jak w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 4 kp w zw. z art. 182¹ § 2-5 kp) i zostały szczegółowo omówione wyżej.

Zasiłek macierzyński

Pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie, za okres korzystania z urlopu ojcowskiego, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński na podstawie art. 29 i art. 29a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹², zwanej dalej ustawą z 25 czerwca 1999 r. Miesięczny zasiłek macierzyński wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku (art. 31 ust. 1 powołanej ustawy).

Dowody stanowiące podstawę przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹³. Zgodnie z § 17b powołanego rozporządzenia przyznanie i wypłata zasiłku macierzyńskiego ojcu wychowującemu dziecko za okres

korzystania przez niego z urlopu macierzyńskiego z powodu przekazania mu przez matkę dziecka części urlopu, po wykorzystaniu przez nią co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, lub z powodu zgonu matki dziecka, następuje na podstawie skróconego odpisu aktu urodzenia dziecka, zaświadczenia o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez matkę dziecka oraz o okresie przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego, a także zaświadczenia pracodawcy o okresie udzielonego urlopu macierzyńskiego.

Przyznanie i wypłata zasiłku macierzyńskiego pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie, za okres korzystania przez niego z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje na podstawie oświadczenia o dacie przyjęcia dziecka na wychowanie oraz na podstawie zaświadczenia sądu opiekuńczego o wystąpieniu do sądu o przysposobienie dziecka lub przyjęcie dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, zawierającego informację o dacie urodzenia dziecka, a także zaświadczenia pracodawcy o okresie udzielonego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku wypłaty zasiłku przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (§ 16 powołanego rozporządzenia).

Biorąc powyższe pod uwagę, trzeba stwierdzić, że przedmiotowe rozporządzenie nie zawiera żadnych regulacji dotyczących dowodów przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres korzystania przez pracownika z urlopu ojcowskiego, urlopu macierzyńskiego w razie pobytu matki w szpitalu, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wprowadzonych ustawą z 6 grudnia 2008 r., dlatego należy postulować rychłą nowelizację powołanego rozporządzenia w tym zakresie.

Urlop wychowawczy

Zaprezentowane wyżej rodzaje urlopów związanych z wychowaniem dziecka mają na celu regenerację sił pracownicy matki po porodzie oraz zapewnienie opieki rodziców nad dzieckiem w pierwszych miesiącach jego życia, ale przecież dziecko wymaga osobistej opieki rodziców przez wiele pierwszych lat swojego życia. W związku z tym przepisy prawne wychodzą naprzeciw takim potrzebom społecznym i przewidują dla pracowników rodziców prawo do urlopu wychowawczego. Zgodnie z art. 186 § 1 kp, „pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia”. Jeżeli pracownik wychowuje dziecko niepełnosprawne, to niezależnie od powyższych ustaleń, ma jeszcze prawo do dodatkowego urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia (art. 186 § 2 kp).

¹² T.j.: Dz.U. z 2005 r. nr 31, poz. 267 ze zm.

¹³ Dz.U. z 1999 r. nr 65, poz. 742 ze zm.

Pracownik z dwutygodniowym wyprzedzeniem występuje z pisemnym wnioskiem do pracodawcy o udzielenie urlopu wychowawczego w terminie w nim wskazanym i pracodawca musi wniosek pracownika przyjąć. Należy pamiętać, że urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w czterech częściach. Pracownik może w każdym czasie, za zgodą pracodawcy, zrezygnować z korzystania z urlopu wychowawczego lub po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy, najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy (art. 186³ kp). Szczegółowe regulacje prawne dotyczące udzielania urlopu wychowawczego zawarte są w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego¹⁴.

Kończąc rozważania dotyczące regulacji urlopu wychowawczego, należy zwrócić jeszcze uwagę na ważne uprawnienie pracownika zawarte w art. 186⁷ kp. Zgodnie z nim pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może wystąpić z dwutygodniowym wyprzedzeniem do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest związany wnioskiem pracownika w tej sprawie.

Zwolnienie od pracy i zasiłek opiekuńczy

Zwolnienia od wykonywania pracy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem ustawodawca przewiduje zarówno w prawie pracy, jak również w prawie ubezpieczeń społecznych. W prawie pracy zwolnienie od wykonywania pracy przysługuje pracownikowi w wymiarze dwóch dni w ciągu roku kalendarzowego, jeżeli pracownik wychowuje przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat. Za czas niewykonywania pracy w związku ze zwolnieniem od wykonywania pracy pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie (art. 188 kp). Zwolnienie od wykonywania pracy jest samodzielnym prawem pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko, ale jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka pozostają w stosunku pracy, to z tego uprawnienia może skorzystać tylko jedno z nich (art. 189¹ kp).

Z powyższego wynika, że jedyną przesłanką do skorzystania przez pracownika z prawa do zwolnienia od wykonywania pracy jest okoliczność rzeczywistego wychowywania jednego lub więcej dzieci w wieku do 14 lat i nie ma znaczenia przyczyna, dla której zachodzi konieczność osobistego sprawo-

wania opieki. Należy również zauważyć, że wymiar zwolnienia od wykonywania pracy został określony jednolicie na dwa dni w ciągu roku kalendarzowego, niezależnie od liczby dzieci pozostających jednocześnie pod opieką pracownika. Pracownik uprawniony do zwolnienia od wykonywania pracy z tego tytułu w sposób samodzielny podejmuje decyzję w zakresie terminu skorzystania z tego prawa, a pracodawca jest obowiązany przychylić się do wniosku pracownika w tej sprawie.

Zasadnicze regulacje prawne dotyczące zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, określone mianem zasiłku opiekuńczego, zawarte są w prawie ubezpieczeń społecznych na gruncie ustawy z 25 czerwca 1999 r. Zgodnie z art. 32 ust. 1 i 2 powołanej ustawy, zasiłek opiekuńczy przysługuje pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat, w przypadku gdy nastąpi nieprzewidziane zamknięcie żłobka, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także porodu lub choroby małżonka stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki nad dzieckiem, lub pobytu małżonka stale opiekującego się dzieckiem w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej, a ponadto nad chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat.

Z powyższego wynika, że pracownik może skorzystać z prawa do zasiłku opiekuńczego w ściśle określonych okolicznościach, usprawiedliwiających jego nieobecność w pracy z powodu konieczności osobistej opieki nad dzieckiem w określonym wieku, które pracownik musi w sposób wskazany przez przepisy prawne udokumentować. Zgodnie z § 3 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy¹⁵, dowodem usprawiedliwiającym nieobecność pracownika w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do 8 lat w razie nieprzewidywanego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły jest oświadczenie pracownika w tej sprawie. Wymóg złożenia oświadczenia w tej sprawie został dodatkowo potwierdzony w § 20 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Zgodnie z wyżej powołanym rozporządzeniem, dowodem na okoliczność konieczności sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do

¹⁴ Dz.U. z 2003 r. nr 230, poz. 2291.

¹⁵ Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 281 ze zm.

lat 8 w związku z porodem, chorobą lub pobytem w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej małżonka pracownika jest zaświadczenie lekarskie na zwykłym druku, wystawione przez podmiot upoważniony do jego wystawiania (§ 20 pkt 3 powołanego rozporządzenia). Z kolei w przypadku konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem w wieku do lat 14 dowodem potwierdzającym jest zaświadczenie lekarskie o konieczności osobistego sprawowania przez ubezpieczonego opieki nad chorym członkiem rodziny, wystawione na druku ścisłego zarachowania przez upoważniony podmiot (art. 53 ust. 1 w zw. z art. 55 ust. 1 powołanej ustawy). Należy pamiętać, że zaświadczenie lekarskie potwierdzające powyższe okoliczności pracownik powinien dostarczyć pracodawcy nie później niż w ciągu 7 dni od daty jego wystawienia (art. 62 ust. 1), natomiast o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania musi zawiadomić pracodawcę niezwłocznie, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy (§ 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy).

Zasiłek opiekuńczy w wyżej omówionych okolicznościach przysługuje pracownikowi przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż przez okres 60 dni w ciągu roku kalendarzowego, niezależnie od liczby dzieci i innych członków rodziny wymagających opieki (art. 33 powołanej ustawy). Należy przy tym pamiętać, że zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli poza pracownikiem są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku, ale nie dotyczy to jednak opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat (art. 34 ustawy).

W tym miejscu, w celu przedstawienia pełnej informacji dotyczącej zasiłków opiekuńczych z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, należy przywołać omówioną już podczas prezentacji urlopu macierzyńskiego, wprowadzoną od 1 stycznia 2009 r. instytucję specjalnego zasiłku opiekuńczego, który przysługuje pracownikowi ojcu w wymiarze do 8 tygodni, w razie gdy zachodzi konieczność zaopiekowania się w domu nowo narodzonym dzieckiem, gdy jego matka musi pozostać w szpitalu. Należy przy tym pamiętać, że ten nowy specjalny zasiłek dla pracownika ojca wychowującego dziecko jest niezależny od zasiłku opiekuńczego przysługującego na podstawie art. 32 powołanej ustawy w wymiarze do 60 dni w roku kalendarzowym (art. 32a powołanej ustawy). Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku (art. 35 ust. 1 powołanej ustawy).

Ochrona trwałości stosunku pracy

Pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem ojcem lub opiekunem dziecka w okresie korzystania przez niego z urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 w zw. z art. 177 kp), urlopu macierzyńskiego (art. 177 kp), dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182² § 1 w zw. z art. 182¹ § 6 i art. 177 kp), urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 1 w zw. z art. 177 kp), dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 4 w zw. z art. 177 kp), a także w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu (art. 186¹ § 1 kp) oraz w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy przez pierwsze 12 miesięcy korzystania z tego uprawnienia (art. 186⁸ § 1 kp).

Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem w trybie wypowiedzenia w wyżej wskazanych okresach dopuszczalne jest tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, natomiast w trybie niezwłocznym, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika i dodatkowo w przypadkach dotyczących urlopu ojcowskiego i wszystkich rodzajów urlopów związanych z macierzyństwem, jeżeli na takie rozwiązanie stosunku pracy wyrazi zgodę reprezentująca pracownika organizacja związkowa.

Pracownikowi ojcu lub opiekunowi dziecka nie można także wypowiedzieć stosunku pracy w okresie korzystania przez niego z urlopu wypoczynkowego, jak również w czasie korzystania ze zwolnienia z wykonywania pracy lub zasiłku opiekuńczego z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania stosunku pracy w trybie niezwłocznym bez winy pracownika (art. 41 kp). Wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi w wyżej wskazanych okresach dopuszczalne jest tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ kp).

Wyżej omówiona kodeksowa ochrona trwałości stosunku pracy pracownika ojca lub opiekuna dziecka została w dość istotny sposób ograniczona na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹⁶. Zgodnie z postanowieniami powołanej ustawy, pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w ramach grupowego zwolnienia, a także w ramach indywidualnego zwolnienia, może rozwią-

¹⁶ Dz.U. z 2003 r. nr 90, poz. 844 ze zm.

zać stosunek pracy z pracownikiem ojcem lub opiekunem dziecka w okresie urlopu wychowawczego lub obniżonego wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego. W okresie natomiast urlopu ojcowskiego, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy (art. 5 w zw. z art. 10 powołanej ustawy).

W powołanej ustawie dodatkowo potwierdzono kodeksową dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy w okresie korzystania przez pracownika z urlopu ojcowskiego, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego, obniżonego wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, a także urlopu wypoczynkowego oraz innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 7 powołanej ustawy).

Na zakończenie należy jeszcze zauważyć, że pracodawca zobowiązany jest dopuścić do wykonywania pracy pracownika ojca lub opiekuna wychowującego dziecko po wykorzystaniu przez niego urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 w zw. z art. 183² kp), urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183² kp) oraz urlopu wychowawczego (186⁴ kp). Ponadto, zatrudnionego pracownika opiekującego się dzieckiem do 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 kp), a także bez zgody pracownika zatrudniać go ponad 8 godzin na dobę, w przypadku zatrudnienia w systemie dopuszczającym możliwość wydłużenia czasu pracy do 12 godzin na dobę (art. 148 pkt 3 kp).

Uwagi końcowe

Na podstawie przeprowadzonej analizy polskich regulacji prawnych dotyczących uprawnień pracownika związanych z wychowaniem dziecka należy stwierdzić, że nasze uregulowania prawne z tego zakresu zmierzają w dobrym kierunku oraz odpowiadają obowiązującym w tej kwestii normom prawnym i trendom europejskim. Prawo pracownika do urlopu ojcowskiego, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego, zwolnień od wy-

konywania pracy w razie konieczności opieki nad dzieckiem oraz ochrony trwałości stosunku pracy w czasie korzystania z tych uprawnień, z całą pewnością umożliwiają, zarówno pracownikom ojcom wychowującym dzieci, jak również pracownikom, którzy przyjmują dzieci na wychowanie aktywne włączanie się w proces wychowania dzieci oraz budowania życia rodzinnego w sposób prawnie bezpieczny.

Należy podkreślić, że nadane pracownikom uprawnienia związane z wychowaniem dzieci umożliwiają ojcom i opiekunom nawiązanie bliskiego kontaktu z dzieckiem od jego najwcześniejszych chwil życia, co korzystnie wpływa na rozwój dziecka. Mogą też w znaczący sposób odciążyć pracownice od obowiązków związanych z rodzicielstwem, a to z czasem może pozytywnie wpłynąć na ich wizerunek na rynku pracy, bo nie będą postrzegane przez pracodawców jako jedyne podmioty zobowiązane do wychowania dzieci i długotrwale nieobecne z tego powodu w pracy.

Należy zachęcać pracowników ojców i przyjmujących dzieci na wychowanie, aby zechcieli korzystać ze swoich uprawnień związanych z wychowaniem dziecka, bo uświadomią tym pracodawcom, że nie tylko kobiety oprócz obowiązków zawodowych mają obowiązki rodzinne, które muszą ze sobą w sposób sensowny godzić. Wówczas nie tylko w przepisach prawnych, ale również w praktyce ich stosowania dojdzie do rzeczywistej równości mężczyzn i kobiet w życiu rodzinnym oraz zawodowym. Warto zauważyć, że ostatnio wprowadzone zmiany w polskich przepisach prawnych z tego zakresu są wybitnie prorodzinne i zmierzają do poprawy jakości opieki rodziców nad swoim potomstwem, mają też na celu zachęcanie rodziców do prokreacji oraz szerokiej adopcji dzieci, co jest niezmiernie istotne chociażby z punktu widzenia niżu demograficznego oraz starzejącego się polskiego społeczeństwa, a co za tym idzie – zagrożenia załamaniem się z tych powodów naszego systemu emerytalno-rentowego w przyszłości. Należy żywić nadzieję, że nasze solidne regulacje prawne z zakresu ochrony macierzyństwa i uprawnień pracowników ojców i opiekunów dzieci spełnią w dalszej perspektywie pokładane w nich nadzieje, dlatego tak ważne jest, aby regulacje te były powszechnie znane i należycie przestrzegane, nie tylko przez podmioty do nich uprawnione, ale również zobowiązane do ich stosowania w praktyce.

Grażyna Ślawska





Rozwiązanie stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego (cz. 2)

■ **Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie z winy pracownika**

Kodeks pracy daje pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie natychmiastowym, z przyczyn przez niego niezawinionych. Sytuacja taka jest przewidziana w treści art. 53 Kodeksu pracy. Artykuł ten rodzi po stronie pracodawcy prawo do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w razie przedłużającej się jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli oczywiście upłynął już okres, w którym pracownik korzysta z ochrony przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę.

Do przyczyn uzasadniających niezawinione przez pracownika rozwiązanie umowy o pracę należą:

1. Niezdolność do pracy na skutek choroby, która trwa:

— dłużej niż trzy miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż sześć miesięcy,

— dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej sześć miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zakaźną.

Krótkiego omówienia wymaga pojęcie okresu zasiłkowego, o którym mowa we wspomnianym wyżej art. 53 Kodeksu pracy. Według ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005 r. nr 31, poz. 267 ze zm.) okres zasiłkowy trwa do sześciu miesięcy (182 dni), a w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą do 9 miesięcy (270 dni).

Ponadto, do okresu pobierania zasiłku chorobowego wlicza się okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy oraz okresy niemożności wykonywania pracy z powodu przebywania w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej w celu leczenia uzależnienia od alkoholu, środków uzależniających lub substancji psychotropowych, a także okresy przymusowego odosobnienia w związku ze zwalczaniem chorób zakaźnych, jak również niemożność wykonywania pracy wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

Do okresu zasiłkowego wlicza się również okresy przerywanej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a ponowną niezdolnością do pracy nie przekraczała 60 dni.

2. Nieobecność pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem, jeżeli upłynął okres pobierania z tego tytułu zasiłku (zasiłek opiekuńczy przysługuje do 60 dni w roku kalendarzowym i dotyczy sprawowania koniecznej osobistej opieki nad dzieckiem do lat 14).

3. Nieobecność pracownika w pracy z powodu odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, jeżeli upłynął okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

4. Nieobecność pracownika w pracy z innych przyczyn niż wyżej wymienione, trwająca dłużej niż jeden miesiąc. Chodzi w tym przypadku o nieobecność usprawiedliwioną, która uniemożliwia pracownikowi stawienie się do pracy. Przykładem będzie odbywanie przez pracownika kary pozbawienia wolności. Nie dotyczy to jednak tymczasowego aresztowania, które powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z upływem trzech miesięcy.

Należy pamiętać, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Jeżeli zatem pracownik stawi się do pracy po sześciu miesiącach zwolnienia lekarskiego i będzie już zdolny do świadczenia pracy, to pracodawca nie może rozwiązać z nim umowy o pracę z art. 53 Kodeksu pracy.

Pracodawca powinien również w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ich ustaniu.

■ **Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika**

Zgodnie z treścią art. 52 Kodeksu pracy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

— ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

— popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

— zawinionej przez pracownika utraty uprawnień kierowniczych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ważną przesłanką prawidłowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest konieczność zachowania jednomiesięcznego terminu. Wyjaśniając powyższe, rozwiązanie umowy w trybie art. 52 Kodeksu pracy nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę informacji o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przez pracodawcę należy rozumieć osobę, która ma kompetencje do podjęcia decyzji. Może to być osoba lub organ zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub inna osoba upoważniona do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy. I tak na przykład w wyroku z dnia 7 grudnia 1999 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „termin z art. 52 § 2 Kodeksu pracy rozpoczyna bieg w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3¹ § 1 Kodeksu pracy, a nie organ korzystający z jego doraźnego upoważnienia do rozwiązania stosunku pracy” (I PKN 439/99). Warto tu zaznaczyć, że termin przewidziany w art. 52 § 2 Kodeksu pracy biegnie jeden raz, a mianowicie od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu.

Ponadto, do skutecznego dokonania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wystarczy sama informacja o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że „art. 52 § 2 Kodeksu pracy ustala termin niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika od czasu uzyskania przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowanych i sprawdzonych wiadomości. Wiadomości uzyskane przez pracodawcę nie obejmują jedynie strony przedmiotowej negatywnego działania pracownika, lecz również dostateczną wiedzę o ciężarze naruszenia podstawowych obowiązków (I PK 5/07). W związku z tym, jeżeli pracodawca najpierw sprawdza uzyskane przez siebie informacje odnoszące się do ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, wówczas miesięczny termin powinien być liczony od zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę informacje o zachowaniu się pracownika (I PKN 5/98).

W sytuacji gdy dochodzi do ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych, miesięczny termin rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (I PKN 443/97, I PKN 202/97)”.
Termin jednego miesiąca jest terminem prekluzyjnym, nieprzekraczalnym. Niezachowanie tego terminu powoduje niemożność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu konkretnej przyczyny.

Artykuł 52 § 1 Kodeksu pracy wskazuje przyczyny umożliwiające pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. W praktyce najczęściej występującą przyczyną jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ustawodawca zrezygnował ze wskazania przykładowego katalogu przyczyn uzasadniających ten sposób rozwiązania umowy o pracę. Zaznaczył natomiast, iż nie każde naruszenie obowiązków będzie uzasadniało rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 Kodeksu pracy. Musi to być ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kodeks pracy nie zawiera definicji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika. Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 30 listopada 2000 r. dokonał wykładni omawianego pojęcia i przyjął, że „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo” (III APa 85/00). Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r. wskazując, że „przy ustalaniu ciężkiego naruszenia tych obowiązków powinien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, jej intensywność i nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo)” – I PKN 169/99. Ponadto, owo „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 Kodeksu pracy musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy” (III APa 103/04). Do powyższego odniósł się także Sąd Najwyższy w wyroku z 20 maja 1998 r., w którym przyjął, że „winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi”.

W konsekwencji, o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego treści art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczności, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (I PKN 135/98). Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., w którym trafnie przyjął,

że ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Potwierdził to również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., zgodnie z tezą którego, zwolnienie dyscyplinarne jest zasadne wtedy, gdy oprócz spełnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, zachowanie pracownika stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy (I PKN 153/04).

Na uwagę zasługuje również fakt, że z treści art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy wynika, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli pracownik dopuści się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków. Jest to zatem swoiste uprawnienie pracodawcy, a nie jego obowiązek. Ponadto, z powyższego wynika, iż tylko ciężkie naruszenie, i to podstawowych obowiązków, uzasadnia stosowanie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Owe podstawowe obowiązki są określone w Kodeksie pracy (np. w art. 100 czy 211). Mogą również wynikać z regulaminu pracy czy układu zbiorowego pracy. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonywaniu, jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy (I PKN 400/98).

Przy ustalaniu stopnia naruszenia przez pracownika obowiązków należy uwzględnić charakter wykonywanej pracy oraz rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawcę.

Wiele wątpliwości interpretacyjnych powstaje przy pytaniu, czy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy w trybie art. 52 Kodeksu pracy, powinno polegać na popełnieniu jednego czynu, czy też kilku drobnych uchybień. Zdaniem Sądu Najwyższego w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się przypadek dopuszczenia się przez pracownika kilku uchybień i to także wtedy, gdy nie mogą być one kwalifikowane jako czyn ciągły. Przy ostatecznej ocenie należy brać pod uwagę nie tylko stopień winy znamionujący każde z popełnionych naruszeń z osobna, lecz również to, że jest tych naruszeń więcej, jak również ich liczbę, gdyż okoliczności te bez wątpienia świadczą o skali zagrożenia interesów pracodawcy w związku z zachowaniem się pracownika.

Doktryna natomiast przyjęła, iż chodzi o ciężkie naruszenie w postaci jednego czynu, który może być czynem ciągłym i składać się z kilku czynów składowych.

■ Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

Ustawodawca przewidział w Kodeksie pracy dwie możliwości rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z pracodawcą ze skutkiem natychmiastowym.

1. Artykuł 55 § 1 Kodeksu pracy stanowi, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Aby zatem pracownik mógł rozwiązać umowę o pracę z pracodawcą w trybie natychmiastowym, muszą być łącznie spełnione dwie przesłanki:

— musi uzyskać orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie i

— pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu do innej pracy.

Nie każda jednak propozycja przeniesienia do innej pracy będzie spełniała warunki określone w Kodeksie pracy. Proponowana praca musi być odpowiednia ze względu na stan zdrowia pracownika i posiadane przez niego kwalifikacje zawodowe. Nie musi być tak samo wynagradzana. Jeżeli natomiast na nowym, zaproponowanym stanowisku pracownik otrzymywałby niższe wynagrodzenie, to będzie miał prawo do dodatku wyrównawczego przez okres nieprzekraczający sześciu miesięcy, ale tylko wtedy gdy:

— stwierdzono u niego objawy wskazujące na powstanie choroby zawodowej,

— stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie nabył prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Należy również zaznaczyć, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym dopiero wtedy, gdy pracodawca nie przeniesie go do innej, odpowiedniej dla niego pracy. Bez znaczenia jest fakt, czy pracodawca nie chciał, czy też nie mógł przenieść pracownika. Powinien postąpić zgodnie z orzeczeniem lekarskim, by nie narażać pracownika na utratę zdrowia i życia.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, w terminie miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej jej rozwiązanie.

Tak jak przy wypowiedzeniu, rozwiązanie jest skuteczne z chwilą gdy pracodawca zapozna się z jego treścią. Analogicznie jak w przypadku wypowiedzenia, jeżeli pracodawca przeczyta przedstawione mu pismo rozwiązujące umowę o pracę,

a nie będzie chciał go przyjąć, można wówczas dla celów dowodowych wysłać je listem poleconym z adnotacją, iż pracodawca zapoznał się z treścią pisma określonego dnia, nie przyjął go, w związku z powyższym pismo zostało wysłane za pośrednictwem poczty. Zaproponowane rozwiązanie zostało wypracowane w praktyce i pozwala pracownikowi skutecznie zabezpieczyć się przed zarzutem ze strony pracodawcy nieusprawiedliwionego opuszczenia miejsca pracy. Pracownik ma wówczas dowód pozwalający wykazać, że ewentualne opuszczenie miejsca pracy nastąpiło po uprzednim rozwiązaniu przez niego umowy w trybie natychmiastowym.

2. Kolejną przesłanką umożliwiającą pracownikowi rozwiązanie z pracodawcą umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę względem pracownika. Zgodnie z art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. Ciężar udowodnienia faktu, że doszło do ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków spoczywa na pracowniku.

Ustawodawca nie wymienił już jednak, co należy rozumieć pod pojęciem „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków”. Stanowisko w tej kwestii zajął Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 r. (I PKN 516/99) przyjął, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu. Winę pracodawcy ustala się biorąc pod uwagę czynniki obiektywne. Polega ona na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju.

Można zatem przyjąć, że tylko ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, które charakteryzuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo, a także szkoda czy utracone korzyści, może uzasadniać rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy. Również Państwowa Inspekcja Pracy stoi na stanowisku, że chodzi o naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy, a nie jakiegokolwiek jego obowiązku (Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1997 nr 11, s. 42).

Brak jest niestety katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, którego naruszenie upoważniałoby do rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy. Ocena co do tego, czy nastąpiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę czy też nie, jest pozostawiona pracownikowi.

Zgodnie ze stanowiskiem wypracowanym przez specjalistów prawa, do podstawowych obowiązków pracodawcy należą obowiązki wynikające z podsta-

wowych zasad prawa, stanowiące o istocie stosunku pracy. Wynikają one między innymi z art. 11¹ Kodeksu pracy oraz dalszych artykułów: 11², 11³, 13, 14, 15, 17, 18(3a), 18(3e), 22, 94, 94³, 161, 179, 185, 207, 218, także obowiązki wynikające z regulaminów pracy czy układów zbiorowych pracy (art. 104 i 104¹ kp). Podstawowe będą również obowiązki wynikające z przepisów pozakodeksowych, jak na przykład nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne pracownika.

Podstawowe obowiązki pracodawcy uprawniające do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wypracowane przez orzecznictwo Sądu Najwyższego przedstawiają się następująco:

— niewypłacanie w terminie całości wynagrodzenia, nawet jeśli pracodawca z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków na wynagrodzenia (I PKN 516/99),

— niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie (I PK 276/04),

— niewypłacanie bez usprawiedliwionej przyczyny części wynagrodzenia za pracę (I PK 54/06),

— odwetowe sankcje pracodawcy zmierzające do zdyskredytowania pracownika oraz naruszające jego dobra osobiste, podjęte w reakcji na dozwoloną i konstruktywną krytykę przez pracownika dyrektora zakładu pracy (I PK 123/06).

Nie będzie natomiast ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków wobec pracownika:

— odsunięcie go od pracy, jak też zwolnienie z pełnionej funkcji czy kontrola dokumentacji finansowej przez niego prowadzonej (III APa 13/05),

— brak pisemnego powiadomienia pracownika o podmiotowej zmianie pracodawcy.

Powyższe obowiązki nie wyczerpują katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, którego naruszenie upoważnia do rozwiązania umowy z art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy. Są to tylko przykładowe propozycje, wybrane z orzecznictwa Sądu Najwyższego. Dla każdego pracownika inne zachowanie pracodawcy może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków. Rozstrzygnięcie sporów z tego zakresu należy do sądów pracy.

Konsultacja związkowa. Kolejnym zagadnieniem, które wymaga wyjaśnienia przy omawianiu tematu wiążącego się z rozwiązaniem stosunku pracy, jest leżący po stronie pracodawcy obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia czy rozwiązania umowy ze związkami zawodowymi.

Powyższe dotyczy rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z przepisami prawa pracy, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może

w ciągu pięciu dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Współdziałanie pracodawcy z organizacją związkową ma charakter obligatoryjny.

Podkreślenia wymaga fakt, że omawiany obowiązek konsultowania wypowiedzenia umowy o pracę ze związkami zawodowymi dotyczy jedynie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony i wyłącznie przypadku, w którym pracownik jest członkiem związku zawodowego lub korzysta z jego ochrony. Rozwiązywanie umów terminowych nie wymaga już konsultacji w omawianym trybie.

Stanowisko związków zawodowych ma charakter opiniodawczy, nie wiąże pracodawcy. Może on podejmować decyzje niezależnie od zgłoszonych zastrzeżeń, musi jednak dopełnić procedury konsultacji.

Ważne jest również, że pracodawca musi zawiadomić organizację związkową przed wręczeniem pracownikowi wypowiedzenia. Zawiadomienie powinno nastąpić na piśmie i zawierać przyczynę uzasadniającą według pracodawcy rozwiązanie umowy. Forma pisemna dotyczy nie tylko samego zawiadomienia związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia umowy, ale również podania przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie. Natomiast doręczenie zawiadomienia może nastąpić w każdy sposób przyjęty przez pracodawcę i organizację związkową.

Konsultacja będzie wymagana również w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę po przywróceniu pracownika do pracy, jeżeli przyczyna jest inna niż podana poprzednio. Podobnie jest w sytuacji gdy pracodawca uwzględni zastrzeżenia związkowe i odstąpi od zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę danemu pracownikowi, a po pewnym czasie powróci do niego, bez względu na to, czy przyczyna będzie taka sama czy inna.

Procedura konsultacji ma również zastosowanie w przypadku zamierzonego przez pracodawcę wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy, w związku z tym, że stosuje się do niego odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Omówione wyżej sposoby prawidłowego rozwiązania stosunku pracy mają ogromne znaczenie dla pracodawców z uwagi na fakt, że zgodnie z treścią art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy, kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy, popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone grzywną od 1000 do 30 000 zł.

W sprawach o wymienione wyżej wykroczenia przeciwko prawom pracownika orzeka się na pod-

stawie wniosku złożonego przez inspektora pracy, który jest w tych sprawach oskarżycielem publicznym. Wniosek o ukaranie może być również złożony przez prokuratora, który ma także możliwość przystąpienia do postępowania wszczętego na podstawie wniosku o ukaranie wniesionego przez inspektora pracy.

W przypadku popełnienia przez pracodawcę wspomnianego wyżej wykroczenia przeciwko prawom pracownika, polegającego na rażącym naruszeniu przez niego przepisów prawa pracy dotyczących rozwiązywania umów o pracę, inspektor pracy może również nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego w wysokości do 2000 zł, jeżeli uzna, że ta kara będzie wystarczająca. Jeżeli jednak pracodawca ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, określonym w kodeksie pracy, popełnia kolejne wykroczenie w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania, inspektor pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł.

Inspektor pracy, stosownie do zastanego w czasie kontroli stanu faktycznego, może także poprzestać na zastosowaniu pouczenia, zwróceniu uwagi, ostrzeżeniu lub na zastosowaniu innych środków oddziaływania wychowawczego.

Aby jednak inspektor pracy mógł wszcząć postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika i zastosować jeden ze wspomnianych wyżej środków prawnych w celu uregulowania stanu niezgodnego z prawem, czyn pracodawcy musi posiadać ustawowe znamiona wykroczenia określone przez przepisy kodeksu wykroczeń – części ogólnej. Przede wszystkim musi być to czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia, pod groźbą określonych przez kodeks wykroczeń kar. Ponadto musi być możliwość przypisania sprawcy czynu zabronionego winy – umyślnej bądź nieumyślnej, gdyż wykroczenie można popełnić zarówno umyślnie jak i nieumyślnie, chyba że ustawa przewiduje odpowiedzialność tylko za wykroczenie umyślne.

Wyrejestrowanie pracownika z ubezpieczeń społecznych

Na koniec należy jeszcze wspomnieć o spoczywającym na pracodawcy obowiązku wyrejestrowania zwalnianego pracownika z ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z treścią art. 36 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, każda osoba, w stosunku do której wygasł tytuł do ubezpieczeń społecznych, podlega wyrejestrowaniu z tych ubezpieczeń. Zgłoszenie wyrejestrowania płatnik składek jest zobowiązany złożyć w terminie siedmiu dni od daty zaistnienia tego faktu.

Naruszenie przepisów wymienionej wyżej ustawy zagrożone jest karą grzywny do 5000 zł.

1. Baran K., Chmielek-Lubińska E., Mitrus L., Nycz T., Sobczyk A., Wagner B., Wandzel M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2007.
2. Broł J., *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1980.
3. Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2001.
4. Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., Salwa Z., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2008.
5. Iwulski J., *Rozwiązanie stosunku pracy*, Warszawa 1998.
6. Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Kraków 2004.
7. Latos-Miłkowska M., *Rozwiązywanie umów o pracę*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000.
8. Liszcz T., *Prawo pracy*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2004.
9. Marek A., *Rozwiązanie stosunku pracy*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Legnica 2004.
10. Michalska A., Radziński T., *Zawarcie i rozwiązanie umowy o pracę. Pytania i odpowiedzi*, Warszawa 1986.
11. Muszański W., Goździewicz G., Nałęcz M., Patulski W., Walczak K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005.
12. Salwa Z., *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2000.

Aleksandra Kępnia



Europejskie Forum Zdrowia w Bad Gastein

W dniach od 30 września do 9 października 2009 r. w Bad Gastein w Austrii odbyło się 12. Europejskie Forum Zdrowia. Konferencja poświęcona została zagadnieniom dotyczącym stanu zdrowia ludności i nowoczesnym działaniom z zakresu profilaktyki zdrowotnej w dobie kryzysu gospodarczego.

Przedstawiciele organizacji działających na rzecz pacjentów, przedstawiciele resortów zdrowia i ubezpieczeń z krajów Unii Europejskiej po raz kolejny spotkali się na forum w Bad Gastein w celu przedyskutowania aktualnych problemów związanych z ochroną zdrowia.

Funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia powinno odzwierciedlać przyjęte zasady polityki zdrowotnej. Z ogólnych procesów globalizacji wynikają nowe wyzwania dla polityki zdrowotnej. Jednocześnie uznając, że styl życia w największym stopniu determinuje stan zdrowia, istotnym elementem polityki zdrowia stają się działania prewencyjne.

Podczas forum dyskutowano nad dwoma podejściami do profilaktyki, tzn.:

- profilaktyką zdrowotną jako działaniem zapobiegającym chorobom poprzez utrwalanie prawidłowych wzorców zdrowego stylu życia,
- profilaktyką zdrowotną jako działaniem mającym na celu zapobieganie chorobom poprzez wczesne ich wykrywanie i leczenie.

Obie definicje określają działania zmierzające do poprawy stanu zdrowia populacji. Z jednej strony szkolenia, zadania edukacyjne zapobiegające wystąpieniu choroby, a z drugiej rozwój nauk medycznych umożliwiający szybkie diagnozowanie występowania objawów chorobowych i skuteczny wybór ich leczenia.

Średnia długość życia Europejczyków nadal wykazuje tendencję wzrostową. Jednak stan zdrowia obywateli UE mógłby być jeszcze lepszy, gdyby prowadzono intensywniejszą politykę gospodarczą i społeczną, biorącą po uwagę warunki życia i pracy obywateli. Główne czynniki mające wpływ na zdrowie to m.in. palenie tytoniu, sposób odżywiania, aktywność fizyczna, a także wzajemne stosunki międzyludzkie. Natomiast głównymi przyczynami przedwczesnej śmierci i niepełnosprawności są wypadki i obrażenia (w tym wypadki przy pracy), zaburzenia psychiczne, nowotwory, choroby układu krążenia oraz choroby układu oddechowego. Wpływ tych czynników można ograniczyć poprzez skuteczne działania prewencyjne i promocję zdrowia.

Program UE w dziedzinie zdrowia publicznego (na lata 2008-2013) obejmuje działania na rzecz promocji zdrowia poprzez realizację projektów i podejmowanie inicjatyw mających na celu zwiększenie świadomości obywateli, tj. dostarczenie informacji o czynnikach powodujących stany chorobowe i wczesną umieralność. Skuteczność działań profilaktycznych zwiększa współpraca państw Wspólnoty z organizacjami i instytucjami międzynarodowymi oraz koordynacja wspólnych działań.

Europejskie Forum w Bad Gastein wspiera i umożliwia wymianę informacji o najlepszych rozwiązaniach przyczyniających do podniesienia ogólnego poziomu ochrony zdrowia w całej Wspólnocie.

Konferencja podzielona była na sesje tematyczne, które prezentowane były w formie referatów, podsumowań i dyskusji panelowych.

Uczestnikami konferencji byli przedstawiciele krajów Unii Europejskiej (zarówno starych jak i nowych członków) oraz Szwajcarii.

Przedstawiono wyniki badań stanu zdrowia ludności w wybranych krajach, w aspekcie przeprowadzonych reform systemu ochrony zdrowia i ubezpieczeń społecznych oraz wdrażanych programów zmierzających do poprawy zdrowotności populacji.

Podczas konferencji dyskutowano nad wpływem kryzysu gospodarczego na zdrowie społeczeństwa oraz sposobami ograniczenia jego skutków. Podstawowe wnioski wynikające z tematów poruszonych podczas sesji związanej ze stanem zdrowia populacji w poszczególnych krajach są następujące:

- w dobie kryzysu kraje powinny solidarnie uczestniczyć w promocji zdrowia, w tym w poprawie stylu życia,
- zaobserwowano wyższy wskaźnik zachorowalności na choroby psychiczne,
- przewiduje się zwiększenie liczby chorób kardiologicznych, w tym zawałów serca,
- wszystkie sektory państwa powinny zaangażować się w działania na rzecz utrzymania dobrego poziomu służby zdrowia,
- kryzys gospodarczy ma negatywny wpływ na bezpieczeństwo w pracy,
- należy zwrócić uwagę, że wraz z kryzysem gospodarczym bardziej może wzrosnąć zainteresowanie pracowników zatrudnieniem niż bezpiecznymi warunkami pracy.

w pewnym stopniu skutkiem wykonywanej pracy. Należy zwrócić uwagę i dołożyć wszelkich starań, aby przedsiębiorcy nie ograniczali swoich inwestycji w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy (krótkotrwałe oszczędności i korzyści mogą przynieść długotrwałe problemy).

Wnioski

1. Problemy zdrowia publicznego zajmują podstawowe miejsce w polityce zdrowotnej krajów Unii Europejskiej – Zakład Ubezpieczeń Społecznych zintensyfikuje działania ujęte w Narodowym Programie Zdrowia na lata 2007-2015.

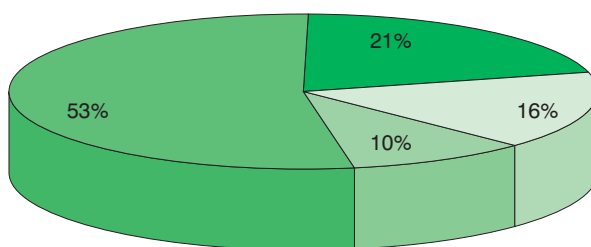
2. Podstawowym celem działań powinno być zapobieganie inwalidztwu, niezdolności do pracy, poprzez wczesną diagnostykę oraz odpowiednią do potrzeb terapię i rehabilitację – Zakład Ubezpieczeń Społecznych będzie kontynuował zadania z zakresu kierowania na rehabilitację leczniczą osób zagrożonych niezdolnością do pracy.

Największy wpływ na zdrowie mają (wykres):

- styl życia (aktywność fizyczna, sposób odżywiania, sposób radzenia sobie ze stresem, stosowanie używek) – 53%,
- środowisko fizyczne (czystość powietrza i wody, środowisko, np. szkoła, praca, środowisko naturalne, np. promieniowanie i czynniki biofizyczne) – 21%,
- czynniki genetyczne – 16%,
- opieka zdrowotna – 10%.

Wykres

Czynniki wpływające na stan zdrowia społeczeństwa



- Styl życia (aktywność fizyczna, sposób odżywiania, sposób radzenia sobie ze stresem, stosowanie używek)
- Środowisko fizyczne (czystość powietrza i wody, środowisko, np. szkoła, praca, środowisko naturalne, np. promieniowanie i czynniki biofizyczne)
- Czynniki genetyczne
- Opieka zdrowotna

Z przeprowadzonych badań, sześciu na dziesięciu Europejczyków spodziewa się, że światowe pogorszenie koniunktury gospodarczej przyniesie pogorszenie warunków pracy, zwłaszcza w odniesieniu do zdrowia i bezpieczeństwa.

Ponadto 75% respondentów z państw członkowskich uważa, że zły stan zdrowia jest przynajmniej

Zakład Ubezpieczeń Społecznych aktywnie uczestniczy w kampaniach i szkoleniach promujących zdrowy styl życia, uwzględniając promowanie bezpiecznego środowiska pracy.

Anna Serafińska
Departament Prewencji i Rehabilitacji



Wydarzenia, opinie – 2009

■ **23-25 października 2009 r.** w Warszawie odbyła się Ogólnopolska Konferencja z Psychiatrii Sądowej nt. „Dobrze leczyć i orzekać”, której organizatorem było Polskie Towarzystwo Psychiatrii Sądowej. Konferencja została dofinansowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Podczas spotkania poruszono szereg zagadnień dotyczących m.in. • roli orzecznictwa lekarskiego w zabezpieczeniu społecznym niepełnosprawności • znaczenia orzecznictwa lekarskiego dla kontroli wydatków na świadczenia z ubezpieczenia społecznego na przykładzie ZUS • opiniowania sądo-psychoiatrycznego w zaburzeniach obsesyjno-kompulsywnych • psychiatrii jako obiektu manipulacji • neuropsychicznych aspektów opiniowania, diagnozy i terapii zaburzeń nastroju • optymalizacji leczenia psychofarmakologicznego.

■ **27-28 listopada 2009 r.** w Warszawie odbył się IX Interdyscyplinarny Kongres Naukowy na temat „Skoliozy – współczesne zasady diagnostyki i kompleksowego leczenia”, którego organizatorem była Fundacja Edukacji Medycznej, Promocji Zdrowia, Sztuki i Kultury „Ars Medica” przy współudziale m.in. Polskiego Towarzystwa Fizjoterapii, Polskiego Towarzystwa Rehabilitacji, Katedry i Kliniki Ortopedii i Traumatologii Narządu Ruchu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, Katedry i Kliniki Rehabilitacji Akademii Medycznej w Warszawie. Kongres został dofinansowany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Należy podkreślić, iż problem leczenia skoliozy dotyczy osób w różnym wieku i z różnym nasileniem schorzenia. Postępujący charakter i trudności związane z leczeniem powodują, że skoliozy są ważnym problemem społecznym i terapeutycznym.

Postęp, jakiego dokonano w ciągu ostatnich dwudziestu lat w technice operacyjnej wpłynął na poprawę wyników i rozszerzenie wskazań do leczenia operacyjnego chorób kręgosłupa, a stało się to możliwe głównie dzięki udoskonaleniu metod korekcji kręgosłupa i stabilizacji jego poszczególnych odcinków. Kongres był dziewiątym interdyscyplinarnym przedsięwzięciem naukowym, które zgromadziło przedstawicieli specjalności medycznych związanych z diagnostyką, leczeniem i rehabilitacją schorzeń i obrażeń narządu ruchu, specjalistów fizjoterapii i rehabilitacji, jak również lekarzy pierwszego kontaktu (specjaliści medycyny rodzinnej, medycyny pracy, medycyny sportowej). Podczas spotkania zaprezentowano zagadnienia dotyczące m.in. • wybranych aspektów systemowego leczenia skolioz idiopatycznych, w tym zadań i roli rehabilitacji

przed- i pooperacyjnej w leczeniu skolioz idiopatycznych • nowoczesnego leczenia operacyjnego • miejsca ćwiczeń korekcyjnych w zachowawczym leczeniu skolioz • leczenia pasem *Cheneau* oraz gorsetem czynnościowym.

■ **Na przełomie listopada i grudnia 2009 r.** Zakład Ubezpieczeń Społecznych we współpracy z Instytutem Medycyny Pracy im. prof. Nofera w Łodzi uruchomił program profilaktyki i rehabilitacji zaburzeń głosu o podłożu zawodowym. Program prowadzony był w ramach prewencji wypadkowej i obejmował badania foniatryczne skierowane do osób zawodowo posługujących się głosem, w tym nauczycieli, dziennikarzy i wykładowców.

Osoby, które chciały skorzystać z badań w ramach programu mogły zarejestrować swój udział wypełniając ankietę na stronie internetowej IMP lub telefonując pod numer Kliniki Audiologii i Foniatrii IMP w Łodzi. Każda osoba, która zakwalifikowała się do programu, mogła skorzystać ze specjalistycznego badania foniatrycznego (badanie otolaryngologiczne i badania foniatryczne z wykonaniem wideolaryngologii lub stroboskopii), konsultacji logopedycznej i psychologicznej oraz instruktażu właściwej emisji głosu. Dodatkowo otrzymała zalecenia odnośnie dalszego postępowania. W pierwszej kolejności w badaniu uczestniczyły osoby z długoletnim wywiadem chorobowym, dużym zaawansowaniem dolegliwości, korzystające z częstych porad lekarskich lub urlopów dla poratowania zdrowia. Badania w ramach programu profilaktyki i rehabilitacji zaburzeń głosu były wykonywane nie tylko w IMP w Łodzi, ale także w ośrodkach medycyny pracy, m.in. w Warszawie, Poznaniu, Krakowie, Gdańsku, Białymstoku, Bydgoszczy. W sumie przebadano grupę 500 osób z terenu całej Polski.

■ **Na przełomie listopada i grudnia 2009 r.** Zakład Ubezpieczeń Społecznych wziął udział w kampanii informacyjnej „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki i poślizgnięcia”. Państwowa Inspekcja Pracy przekazała Zakładowi nieodpłatnie spot reklamowy pt. *Ślad*. Zakład zamówił emisję tego spotu w stacjach telewizyjnych o zasięgu ogólnopolskim. Kampania była skierowana w szczególności do pracowników budowlanych w wieku 20-45 lat i miała na celu upowszechnienie wiedzy o zagrożeniach występujących w środowisku pracy w budownictwie.

Anna Sójka

Departament Prewencji i Rehabilitacji



Sanatorium Uzdrawiskowe „Bryza” w Dźwirzynie.

Fot.: K. Dziegielewska

PREWENCJA i REHABILITACJA

Wydawca:

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

Przygotowanie tekstów:

Anna Sójka, Marta Bil-Witkowska

z Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Centrali ZUS

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

Opracowanie redakcyjne tekstów:

Redakcja Wydawnictw Gabinetu Prezesa

Projekt graficzny: Hanna Klimkowska

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

Nakład 750 egz. Zamówienie nr 622/10

ZUS