

ISSN 1731-8971

ZUS

PREWENCJA i REHABILITACJA

kwartalnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

nr 3 (21)

2010

PREWENCJA i REHABILITACJA

Spis treści

- 1** Wybrane uprawnienia osób niepełnosprawnych
— *Aleksandra Kępnia*
- 11** Prawne aspekty wypadków przy pracy
— *Grażyna Ślawska*
- 22** XV Międzynarodowa Konferencja Zwalczenia Hałasu „Noise Control 2010”
— *Marta Bil-Witkowska*
- 24** Wydarzenia, opinie – 2010
— *Anna Sójka*



Wybrane uprawnienia osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne uczestniczą zarówno w życiu społecznym, jak i zawodowym. Instytucje międzynarodowe od wielu lat wydają akty prawne, które mają umożliwić osobom niezdolnym w pełni do pracy zawodowej zarówno podjęcie zatrudnienia, jak i świadczenie pracy na zasadach obowiązujących pracowników w pełni sprawnych. Z uwagi na swoisty system instytucjonalny Unii Europejskiej większość tych regulacji wymaga implementowania do naszego wewnętrznego porządku prawnego.

Na gruncie prawa polskiego kwestie związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych uregulowane są przede wszystkim **w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**¹, zwanej dalej ustawą.

Wspomniana ustawa, zgodnie z treścią art. 28 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o zmianie i uchyleniu niektórych ustaw w związku z uzyskaniem przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej, dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r.). Ustawa jest jednocześnie instrumentem realizacji praw osób niepełnosprawnych zagwarantowanych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej², która w art. 69 stanowi, że władze publiczne udzielają osobom niepełnosprawnym pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej.

Prawa osób niepełnosprawnych są również uregulowane w Kodeksie pracy, a także w innych odrębnych przepisach.

Podmioty będące źródłem uprawnień

Na mocy powołanej ustawy szczególnej ochronie w zatrudnieniu podlegają **osoby niepełnosprawne**, czyli osoby trwale lub okreso-

wo niezdolne do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności niezdolne do pracy.

Dla uzyskania statusu osoby niepełnosprawnej niezbędne jest potwierdzenie niepełnosprawności orzeczeniem o:

- zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności,
- całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów (przede wszystkim przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych³),
- niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia.

Osoby, które nie ukończyły 16 roku życia zaliczane są do osób niepełnosprawnych, jeżeli mają naruszoną sprawność fizyczną lub psychiczną o przewidywanym okresie trwania powyżej 12 miesięcy, z powodu wady wrodzonej, długotrwałej choroby lub uszkodzenia organizmu, powodującą konieczność zapewnienia im całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku.

Przez **niepełnosprawność** należy rozumieć natomiast trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy.

¹ Dz.U. nr 123, poz. 776 z późn. zm.

² Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483.

³ Dz.U. nr 162, poz. 1118 z późn. zm.

W art. 3 ustawy wyróżniono trzy stopnie niepełnosprawności:

- znaczny,
- umiarkowany,
- lekki.

Należy zaznaczyć, że osobą niepełnosprawną jest również osoba, która przed wejściem w życie ustawy została zaliczona do jednej z trzech grup inwalidów. Wyjaśnijmy, że:

- I grupa inwalidztwa – odpowiada znacznemu stopniowi niepełnosprawności,
- II grupa inwalidztwa – odpowiada umiarkowanemu stopniowi niepełnosprawności,
- III grupa inwalidztwa – odpowiada lekkiemu stopniowi niepełnosprawności.

Warunkiem koniecznym do uznania jednej z wyżej wymienionych osób za osobę niepełnosprawną jest posiadanie ważnego orzeczenia o przyznaniu jednego z trzech stopni inwalidztwa.

Do **znacznego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Do **umiarkowanego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Do **lekkiego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mającą ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Z treści art. 4 ust. 4 ustawy wynika natomiast, że **niezdolność do samodzielnej egzystencji** oznacza naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację.

Na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności traktowane jest orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o:

- całkowitej niezdolności do pracy, z uwagi na utratę zdolności do wykonywania jakiegokolwiek pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji, z uwagi na stwierdzenie naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych,

- niezdolności do samodzielnej egzystencji, z uwagi na stwierdzenie naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych.

Na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności traktowane jest orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o całkowitej niezdolności do pracy, z uwagi na utratę zdolności do wykonywania jakiegokolwiek pracy.

Na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności traktowane jest orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o częściowej niezdolności do pracy, z uwagi na to, że nie ma rokowań odzyskania zdolności do pracy przed upływem 5 lat oraz celowości przekwalifikowania.

Zaliczenie osoby do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia jej u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:

- przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej,
- zatrudnienia w formie telepracy.

W celu korzystania z ulg i uprawnień na podstawie odrębnych przepisów osoby posiadające ważne orzeczenia o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów, orzeczenia o niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym, orzeczenia lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych traktowane na równi z orzeczeniem o znacznym, umiarkowanym lub lekkim stopniu niepełnosprawności – mogą składać do zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności wnioski o ustalenie stopnia niepełnosprawności i określonych wskazań.

Wspomniane wskazania zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności powinny dotyczyć w szczególności:

- odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego możliwości psychofizyczne danej osoby,
- szkolenia, w tym specjalistycznego,
- zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej,
- uczestnictwa w terapii zajęciowej,
- konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby,
- korzystania z systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji, przez co rozumie się korzystanie z usług socjalnych, opiekuńczych, terapeutycznych i rehabilitacyjnych świadczonych przez sieć instytucji pomocy społecznej, organizacje pozarządowe oraz inne placówki,
- konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji.

Zatem osoba posiadająca ważne orzeczenie o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów, orzeczenie

o niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym, orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych traktowane na równi z orzeczeniem o znacznym, umiarkowanym lub lekkim stopniu niepełnosprawności, która nie chce korzystać z ulg i uprawnień, nie musi występować do zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności o ustalenie stopnia niepełnosprawności i określonych wskazań, o których mowa wyżej.

Jeżeli natomiast chce skorzystać z ulg i uprawnień oraz wystąpi do zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności, to wspomniany zespół wyda orzeczenie, w którym określi stopień niepełnosprawności i wskazania.

Od wyżej wymienionego orzeczenia zespołu nie przysługuje odwołanie.

O stopniu niepełnosprawności orzekają:

- w I instancji – zespoły powiatowe,
- w II instancji – zespoły wojewódzkie.

Uprawnienia osób niepełnosprawnych

■ Równe traktowanie w zatrudnieniu

Ustawa nowelizująca Kodeks pracy, która weszła w życie w 2004 r., rozszerzyła dotychczasową regulację w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu. Katalog niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji prawnej pracowników został uzupełniony m.in. o niepełnosprawność.

Obecnie Kodeks pracy w rozdziale IIa stanowi wprost, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przez równe traktowanie należy rozumieć niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośredni⁴ czy pośredni⁵. Co więcej, pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, w tym również pracownik z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie

⁴ Dyskryminacja bezpośrednia w stosunku do osoby niepełnosprawnej ma miejsce wtedy, gdy pracownik z powodu swojej niepełnosprawności był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

⁵ Dyskryminacja pośrednia w stosunku do osoby niepełnosprawnej zachodzi wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na niepełnosprawność; chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Do powyższego uprawnienia do odszkodowania przysługującego dyskryminowanemu pracownikowi odniósł się Sąd Najwyższy, precyzując w wyroku z dnia 9 czerwca 2006 r. (sygn. III PK 30/06), że „pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami”. Zatem pracownikowi, który uprawdopodobni w drodze postępowania dowodowego, że był dyskryminowany przez pracodawcę, a pracodawca nie przedstawi żadnych dowodów świadczących o tym, że nie dopuścił się względem pracownika dyskryminacji, będzie przysługiwało odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w danym roku kalendarzowym. Ustawodawca nie określił jednak jego górnej granicy, która będzie uzależniona od rodzaju i stopnia naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracownika.

Ponadto, niezależnie od prawa do wyżej wymienionego odszkodowania z powodu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania, pracownik może rozwiązać łączący go z pracodawcą stosunek pracy. Zgodnie bowiem z art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy określającym obowiązki pracodawcy, pracodawca ma przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu m.in. ze względu na niepełnosprawność. Z drugiej zaś strony, pracownik może rozwiązać umowę o pracę, w trybie art. 55 Kodeksu pracy, z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem niego. Jeżeli zatem w przepisach wewnątrzzakładowych pracodawca określi wymieniony w art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy obowiązek jako podstawowy, pracownik będzie mógł w skrajnych przypadkach rozwiązać umowę o pracę z powodu jego niewypełnienia, ze skutkiem natychmiastowym.

■ Czas pracy

Czas pracy pracowników niepełnosprawnych reguluje, w sposób szczególny w stosunku do Kodeksu pracy, wymieniona wyżej ustawa. Rozwiązania w niej zawarte mają charakter ochronny i zmierną do usztywnienia oraz obniżenia norm czasu pracy pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności w porównaniu z rozwiązaniami wynikającymi z Kodeksu pracy.

Ogromne znaczenie w praktyce zarządzania czasem pracy ma wyłączenie możliwości powierzania niepełnosprawnemu pracownikowi obowiązków poza rozkładem czasu pracy (zakaz pracy w godzinach nadliczbowych) oraz konieczność zagwarantowania pracy w porze dziennej (zakaz pracy w porze nocnej). W praktyce rozwiązania te powodują, że wobec pracowników niepełnosprawnych nie można stosować rozwiązań znanych z Kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 15 ustawy, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Należy zaznaczyć, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Wymiar czasu pracy pracownika niepełnosprawnego, ustalony zgodnie z tymi normami, obowiązuje od dnia następującego po dniu, w którym przedstawiono pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności. Wyjaśnienia wymagają tutaj dwie kwestie.

Przede wszystkim trzeba dokonać rozróżnienia normy czasu pracy i wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego, gdyż tym ostatnim terminem posługuje się ustawodawca w ust. 4 wspomnianego wyżej art. 15 ustawy.

Przez normę czasu pracy należy rozumieć maksymalny okres, jaki pracownik może przepracować (pozostawać w dyspozycji pracodawcy). W podstawowym systemie czasu pracy norma czasu pracy wynosi co do zasady 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy. W stosunku do pracowników niepełnosprawnych ustawa, jako *lex specialis* względem Kodeksu pracy, wprowadza odmienne normy czasu pracy. Jak wyżej wspomniano, czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do lekkiego stopnia niepełnosprawności nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a w przypadku osoby zaliczonej do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności norma jest obniżona odpowiednio do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Wymiarem czasu pracy jest faktyczny czas pracy pracownika w danym dniu ustalony w granicach normy czasu pracy, czyli w granicach odpowiednio 8 lub 7 godzin na dobę i 40 bądź 35 godzin tygodniowo. W konsekwencji pracownik niepełnosprawny ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy będzie miał obniżony wymiar czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym w porównaniu z pracownikami, do których nie stosujemy przepisów ustawy. Wymiar czasu pracy takiego pracownika będzie ustalony zgodnie z normą określoną w ustawie, przy odpowiednim zastosowaniu zasad przewidzianych w Kodeksie pracy. Wymiar jego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym będzie się zatem ustalał w następujący sposób: mnożąc 35 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 7 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniży wymiar czasu pracy o 7 godzin. Zatem w maju 2010 r., kiedy wystąpiły

dwa święta przypadające w innym dniu tygodnia niż niedziela, wymiar czasu pracy pracownika o znacznym bądź umiarkowanym stopniu niepełnosprawności powinien zostać obniżony o 14 godzin. Ponadto, wymiar czasu pracy pracownika będzie obniżany o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Kolejnym zagadnieniem wymagającym wyjaśnienia jest tygodniowa norma czasu pracy. W przypadku pracownika niepełnosprawnego norma ta jest zawsze sztywna i wynosi odpowiednio przy lekkim stopniu niepełnosprawności 40 godzin, a przy znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności 35 godzin tygodniowo. Ustawodawca w ustawie wprost uregulował to zagadnienie odmiennie niż przewiduje to Kodeks pracy, który dopuszcza możliwość zatrudniania pracownika przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Ponadto ustawodawca zastrzegł, że osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, bez względu na to, jaki stopień niepełnosprawności posiada. Zatem pracownik, który posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, nie może co do zasady pracować ponad 8 godzin na dobę, a czas pracy pracownika, w przypadku którego orzeczono umiarkowany bądź znaczny stopień niepełnosprawności, nie może przekraczać 7 godzin na dobę.

Od wymienionych wyżej zasad w zakresie szczególnych norm czasu pracy, zakazu pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, do których musi się stosować pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne, ustawa przewiduje wyjątki.

Omawiane wyżej uregulowania nie będą miały zastosowania:

- do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- gdy na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz

przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad taką osobą wyrazi na to zgodę; w obecnym stanie prawnym lekarzem wyrażającym zgodę będzie lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, gdyż zgodnie z art. 12 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy⁶ badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników oraz inne świadczenia zdrowotne są wykonywane na podstawie umowy zawartej przez podmiot obowiązany do ich zapewnienia z podstawową jednostką służby medycyny pracy.

Uwzględniając powyższe, jest możliwość zatrudniania osoby niepełnosprawnej zarówno w godzinach nadliczbowych, czyli odpowiednio powyżej 8 godzin na dobę przy lekkim stopniu niepełnosprawności i 7 godzin na dobę przy znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, oraz

⁶ Dz.U. z 2004 r. nr 125, poz. 1317 z późn. zm.

w porze nocnej przy spełnieniu przedstawionych wyżej przesłanek. Na przykład, jeżeli lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami wyrazi zgodę na złożony przez pracownika wniosek o niestosowanie w stosunku do niego przepisów art. 15 ustawy wprowadzających szczególnie normy czasu pracy i zakaz zatrudniania pracownika niepełnosprawnego w nocy i w godzinach nadliczbowych, to może on pracować w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Pora nocna obejmuje 8 godzin wyznaczonych przez pracodawcę pomiędzy godziną 21⁰⁰ a 7⁰⁰.

Natomiast pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (odpowiednio 8 i 40 godzin bądź 7 i 35 godzin), a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Jest ona dopuszczalna w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Warto podkreślić, że powód uzasadniający powierzenie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych ma istotne znaczenie dla limitowania pracy nadliczbowej. Ustawodawca zdecydowanie bardziej liberalnie podchodzi do powierzenia pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych uwarunkowanych koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (np. brak obowiązku zapewniania jedenastogodzinnego odpoczynku dobowego). Natomiast odnosząc to zagadnienie do problemu dopuszczalności powierzenia pracownikom niepełnosprawnym pracy w godzinach nadliczbowych należy stwierdzić, że jest to okoliczność pozbawiona znaczenia prawnego, a zakaz zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych dotyczy również sytuacji, w której polecenie pracy nadliczbowej uzasadnione jest koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Uwzględniając omówione uregulowania dotyczące czasu pracy pracowników niepełnosprawnych wprowadzone do ustawy, można przyjąć, że pracownicy niepełnosprawni, do których pracodawca ma obowiązek stosowania art. 15 ustawy, tj. szczególnych norm czasu pracy, zakazu pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, mogą być zatrudnieni w podstawowym i zadaniowym systemie czasu pracy. Bezsprzecznie pracownicy z orzeczoną stopniem niepełnosprawności mogą wykonywać pracę zmianową. Nie można ich natomiast zatrudniać w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych nawet wówczas, gdy wystąpią okoliczności dopuszczające taką pracę.

Mogą oni również świadczyć pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania, gdyż w tym systemie pracodawca ustala – w porozumieniu z pracownikiem – czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań biorąc pod uwagę normy, które w przypadku pracowników niepełnosprawnych będą wynosiły 8/40 i 7/35. Czas pracy powinien być tak ustalony, by zadania do wykonania były możliwe do zrealizowania w wymienionych wyżej normach czasu pracy.

Pracownicy niepełnosprawni, do których nie stosuje się przepisów art. 15 ustawy, mogą być zatrudnieni praktycznie w każdym systemie czasu pracy, jeśli są zatrudnieni przy pilnowaniu albo jeśli – na wniosek osoby zatrudnionej – lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami wyrazi na to zgodę.

Problem powstaje wówczas, gdy niepełnosprawny pracownik z orzeczoną umiarkowaną lub znaczną stopniem niepełnosprawności jest jednocześnie pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy będzie pracownik:

- kierujący jednoosobowo zakładem pracy oraz jego zastępca,
- pracownik wchodzący w skład kolegiatnego organu zarządzającego zakładem pracy,
- główny księgowy.

Z punktu widzenia Kodeksu pracy wobec takiego pracownika stosujemy przepisy ochronne dotyczące jego czasu pracy w ograniczonym zakresie, w szczególności nie stosujemy w odniesieniu do niego przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i odpoczynku tygodniowego. Z drugiej zaś strony są uregulowania ustawy, zakazujące niepełnosprawnemu pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Najwyższy, jak się wydaje słusznie, przyjął, że w odniesieniu do osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy mają zastosowanie wprost regulacje art. 15¹⁴ Kodeksu pracy, zgodnie z którymi pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy ci mają jednak wyznaczone normy czasu pracy i ich zadania wykonywane w ramach umów o pracę powinny być tak ustalone, by można je było wykonać w ramach czasowych wynikających z przyjętych norm czasu pracy. Natomiast w razie konieczności wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy, w przeciwieństwie do innych pracowników, nie mają oni prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Z drugiej strony są przepisy ustawy, które wprowadzają szczególne przepisy o czasie pracy

obowiązujące wszystkich pracowników niepełnosprawnych, bez względu na to, na jakim stanowisku są zatrudnieni. Dotyczą zatem również pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, którzy jednocześnie posiadają status pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Sąd Najwyższy trafnie stwierdził, że „pracownikom, których czas pracy został określony wymiarem ich zadań, nie przysługuje dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ale należy przyjąć, iż ma on zastosowanie tylko wówczas, gdy wymiar zadań został tak określony, że nie przekracza dopuszczalnego wymiaru czasu pracy. Oznacza to, że do pracownika niepełnosprawnego zarządzającego zakładem pracy nie może mieć zastosowania art. 151⁴ par. 1 k.p., gdyż prowadziłoby to do wyłączenia jego prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu wykonanej pracy w godzinach nadliczbowych mimo naruszenia szczególnych i ściśle, bezwzględnie obowiązujących norm prawnych wynikających z art. 15 ust. 2 i 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej (...)” (sygn. I PK 64/2008).

Z powyższego wynika zatem, że do osoby niepełnosprawnej zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy stosuje się przepisy ustawy, a tym samym obowiązek stosowania obniżonych norm czasu pracy, jak i zakazu powierzania takim pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych. Jeżeli jednak dojdzie do naruszenia przepisów o czasie pracy i pracownik niepełnosprawny zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy wykona, z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy, pracę w godzinach nadliczbowych, zachowuje z tego tytułu prawo do wynagrodzenia.

Należy podkreślić, że naruszenie przepisów o czasie pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i jest zagrożone karą grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł.

■ Wynagrodzenie

Zgodnie z treścią ustawy stosowanie skróconych norm czasu pracy nie może powodować obniżenia wysokości wynagrodzenia pracownika.

Jeżeli zatem wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego zostało określone stałą stawką miesięczną, to przy zatrudnieniu go w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje mu takie wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby pracował w ramach normalnych norm czasu pracy. W szczególności pracownik ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, pracujący 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, nie może otrzymać wynagrodzenia niższego niż minimalne ustalone przez ustawodawcę w danym roku kalendarzowym. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku, „ustalenie w umowie o pracę zawartej z pracownikiem niepełnosprawnym w stopniu umiarkowanym 8-godzinne dnia pracy zamiast zgodnego z prawem

7-godzinne oznacza, że za każdą przepracowaną ósmą godzinę ma on prawo do wynagrodzenia w wysokości 1/7 dziennego wynagrodzenia wynikającego z umowy i do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych” (sygn. III PK 51/2005).

Przytoczony fragment uzasadnienia nie budzi wątpliwości w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy. Prawo pracownika do wynagrodzenia jest już gwarantowane w najwyższym obowiązującym na terenie Rzeczypospolitej Polskiej akcie prawnym – Konstytucji, która w treści art. 65 ust. 5 stanowi, że minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalenia tej wysokości określa ustawa. W konsekwencji Kodeks pracy przyjął jako jedną z podstawowych zasad prawa pracy, że państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę. Zasada ta jest realizowana przede wszystkim poprzez ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ponadto, jak wynika z treści art. 84 Kodeksu pracy, pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia ani też przenieść tego prawa na inną osobę. Podpisanie umowy, w której godzi się on na wykonywanie pracy przez 8 godzin za wynagrodzeniem, jakie przysługuje za 7 godzin pracy, jest jednoznaczne ze zrzeczeniem się prawa do wynagrodzenia. Dlatego też umowne wyrażenie przez pracownika zgody na pracę w wymiarze 8 godzin dziennie, podczas gdy obowiązująca go z mocy ustawy dobową normą czasu pracy wynosi 7 godzin dziennie, jest nieważne. Nieważność takiego umownego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia za 1 godzinę dziennie wynika również wprost z treści art. 18 Kodeksu pracy. Zgodnie z nim postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a ustawa stanowi, że stosowanie skróconych norm czasu pracy nie może powodować obniżenia wynagrodzenia pracownika. Zatem umowa o pracę, w której pracownik akceptując jej warunki zrzeka się prawa do wynagrodzenia za 1 godzinę pracy jest w tym zakresie nieważna. Zamiast tego postanowienia stosuje się przepisy ustawy.

W przypadku wynagrodzenia określonego stawką godzinową, godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu pracownika na skrócone normy czasu pracy, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm. Do powyższego odniósł się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 kwietnia 2000 r., stwierdzając, że „stosowanie skróconej normy czasu pracy wobec pracownika niepełnosprawnego podejmującego zatrudnienie nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia ustalonego według godzinowej stawki osobistego zaszeregowania” (sygn. III ZP 6/00).

Jak wynika z przytoczonych wyżej postanowień ustawy i uchwały Sądu Najwyższego, godzinowa stawka wynagrodzenia będzie taka sama, niezależnie od tego, czy obowiązek stosowania skróconych

norm czasu pracy powstał w trakcie trwania zatrudnienia, czy też w związku z przyjęciem do pracy pracownika z orzeczonym umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności.

■ Przerwy w pracy

Należy też zaznaczyć, że na pracodawcy, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, spoczywa obowiązek przestrzegania pozostałych przepisów z zakresu czasu pracy, pomimo że ustawa ogranicza się w tym zakresie praktycznie tylko do określenia norm czasu pracy oraz wprowadzenia zakazu pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Takiemu pracownikowi należy zatem zapewnić 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, a jeżeli nie stosuje się do niego art. 15 ustawy i jest on zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy, to bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku tygodniowego.

Obowiązek zapewnienia pracownikowi 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku nie dotyczy:

- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Ponadto, pracownikom niepełnosprawnym należy zapewnić w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin odpoczynku dobowego. Tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny. Dotyczy to:

- osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy.

Pracownikowi niepełnosprawnemu, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, należy zapewnić trwającą co najmniej 15 minut przerwę w pracy wliczaną do czasu pracy.

Pracownik niepełnosprawny, bez względu na stopień niepełnosprawności i wymiar czasu pracy, ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas tej przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Ustawa nie wprowadza żadnych dodatkowych przesłanek, których spełnienie warunkowałoby uzyskanie prawa do dodatkowej 15-minutowej przerwy. W związku z powyższym, pracownik nabywa prawo do tej przerwy po okazaniu pracodawcy prawomoc-

nego orzeczenia o zaliczeniu go do jednego z trzech stopni niepełnosprawności.

Z przytoczonego wyводу wynika, że pracownik niepełnosprawny z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do 30 minut przerwy wliczanej do czasu pracy.

Niezależnie od omówionych wyżej dwóch 15-minutowych przerw wynikających wprost z zapisów Kodeksu pracy i ustawy, pracodawca może wprowadzić w zakładzie jeszcze jedną przerwę w pracy, nie wliczaną już do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut. Przerwa ta jest przeznaczana na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Wprowadza się ją w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Jeżeli natomiast pracodawca nie jest objęty przepisami układu zbiorowego pracy lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy, to prawo do przerwy zapisuje się w umowie o pracę.

Przerwy tej nie należy mylić z inną przerwą wynikającą z przepisów Kodeksu pracy, która nie może trwać dłużej niż 5 godzin. System przerywany czasu pracy, w którym może być zastosowana taka przerwa, może być wprowadzony jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Jest on realizowany według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą do 5 godzin. Tej przerwy również nie wlicza się do czasu pracy, ale za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

■ Urlop wypoczynkowy

Kolejnym uprawnieniem, jakie ustawa wprowadza dla pracownika niepełnosprawnego, jest prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni w roku kalendarzowym. Przysługuje on wyłącznie pracownikowi niepełnosprawnemu z orzeczonym umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności. Zgodnie z treścią art. 19 ust. 1 ustawy, prawo do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego niepełnosprawny nabywa po przepracowaniu roku następującego po dniu zaliczenia go do jednego z wyżej wymienionych stopni niepełnosprawności.

Rozpatrując zagadnienia związane z dodatkowym urlopem wypoczynkowym przysługującym pracownikowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności, należy przede wszystkim zwrócić uwagę na treść art. 66 ustawy, który stanowi, że w sprawach nieunormowanych przepisami ustawy stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Innymi słowy, w zakresie uregulowanym w ustawie nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy. Ustawa natomiast uzależnia prawo do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego jedynie od przepracowania roku po dniu zaliczenia pracownika niepełnosprawnego

do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności. Ustawa, jak wynika z powyższego, nie uzależnia nabycia przez pracownika prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego od złożenia przez niego wniosku o jego przyznanie. Z praktycznego punktu widzenia nie ma wątpliwości, że aby pracodawca mógł już udzielić pracownikowi omawianego urlopu, to musi wiedzieć, że pracownik nabył do niego prawo. Pracownik zatem powinien przedłożyć pracodawcy orzeczenie właściwego zespołu o zaliczeniu go do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności. Dopiero wówczas, gdy takie orzeczenie zostanie przedłożone pracodawcy i pracownik przepracuje rok następujący po jego uzyskaniu, będzie mógł skorzystać z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w dodatkowym wymiarze.

Ustawa nie reguluje kwestii związanych z nabyciem przez pracownika prawa do kolejnego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie ze stanowiskiem Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy „(...) prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego, o ile pozostaje w zatrudnieniu. Jeżeli osoba niepełnosprawna utraci ten status lub też zostanie zaliczona do lekkiego stopnia niepełnosprawności, nie traci prawa do urlopów, do których nabyła prawo przed utratą statusu lub zmianą stopnia niepełnosprawności (zarówno zaległych, jak i bieżącego). Urlopy te przysługują jej w pełnym wymiarze (...)” (BPIP 2004.2.22).

W ustawie brak również zasad udzielania pracownikowi urlopu dodatkowego. Dlatego też urlop ten będzie mu udzielany zgodnie z przytoczonym wyżej art. 66 ustawy na podstawie zasad określonych w Kodeksie pracy. Szczególne znaczenie będzie miała zasada proporcjonalnego udzielania urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z tą zasadą, w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

- u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze,

- u kolejnego pracodawcy – w wymiarze:

- proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

- proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

W związku z powyższym, z uwagi na brak regulacji w ustawie, w stosunku do pracownika niepełno-

sprawnego, który wypełnił przesłankę uprawniającą do skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego, w stosunku do udzielenia kolejnego takiego urlopu stosować się będzie zasadę proporcjonalności. W konsekwencji w przypadku ustania bądź nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego, nie nabydzie on prawa do urlopu w wymiarze 10 dni, a jedynie proporcjonalnego do okresu zatrudnienia.

Przy omawianiu zasady proporcjonalnego udzielenia urlopu dodatkowego wyłania się jeszcze jedno zagadnienie wymagające zastanowienia. Powstaje pytanie: czy ustalając pracownikowi, uprawnionemu do dodatkowego urlopu, wymiar urlopu proporcjonalnie do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy obliczać ogólny wymiar urlopu, sumując urlop dodatkowy z podstawowym urlopem, czy też nie sumować i liczyć urlop proporcjonalny oddzielnie dla podstawowego urlopu i dla urlopu dodatkowego? Zarówno ustawa jak i Kodeks pracy nie regulują wprost tych kwestii. Zasadnym wydaje się w takiej sytuacji przyjęcie ogólnej zasady obowiązującej w prawie pracy, a mianowicie stosowania rozwiązań, które są korzystniejsze dla pracownika. W tej sytuacji korzystniejsze będzie liczenie proporcjonalnego urlopu oddzielnie w odniesieniu do wymiaru podstawowego urlopu wypoczynkowego i oddzielnie w stosunku do wymiaru dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy nie będzie jednak przysługiwał, pomimo spełnienia przez uprawnionego przesłanek do jego otrzymania, osobie:

- uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych, lub
- uprawnionej do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

Jeżeli natomiast wymiar urlopu dodatkowego, o którym mowa wyżej, jest niższy niż 10 dni roboczych, to zamiast tego urlopu pracownikowi przysługuje urlop dodatkowy na podstawie przepisów ustawy.

Z urlopem wypoczynkowym wiąże się nierozłącznym zagadnieniem wypłaty pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego w naturze urlopu wypoczynkowego. Odnosi się ono również do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługującego na podstawie przepisów ustawy. Zatem pracownik, który nabył prawo do tego urlopu i nie wykorzystał go z uwagi na ustanie zatrudnienia, nabydzie prawo do ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Zasady obliczania ekwiwalentu pieniężnego dla osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności budziły wątpliwości, aż do momentu wejścia w życie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 października 2009 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczyn-

kowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop⁷. W obecnym stanie prawnym ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w tym dodatkowy urlop na podstawie przepisów ustawy, oblicza się dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń⁸ przez współczynnik, który w 2010 r. wynosi 21,08, a następnie dzieląc ekwiwalent pieniężny za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, czyli w przypadku pracownika z orzeczoną umiarkowaną lub znaczną stopniem niepełnosprawności przez 7. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu mnoży się przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Poprzednia regulacja prawna w zakresie wyliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop nie przewidywała proporcjonalnego zmniejszania współczynnika służącego do ustalania ekwiwalentu, a ekwiwalent za jeden dzień urlopu dzieliło się przez 8, bez względu na obowiązującą pracownika normę czasu pracy. Powodowało to zaniżenie wysokości ekwiwalentu pracownika, dla którego norma czasu pracy została uregulowana odmiennie niż w Kodeksie pracy przez przepisy szczególne.

■ Zwolnienia od pracy

Osobie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych – w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, co do zasady nie częściej niż raz w roku,

⁷ Dz.U. nr 174, poz. 1353.

⁸ Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu prawa do ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa wyżej (3 miesiące), wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy, bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Turnus rehabilitacyjny oznacza zorganizowaną formę aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku, której celem jest ogólna poprawa sprawności psychofizycznej oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników, m.in. przez nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych, realizację i rozwijanie zainteresowań, a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem turnusu. Czas trwania turnusu wynosi co najmniej 14 dni. Osoby niepełnosprawne są kierowane na turnus na wniosek lekarza, pod opieką którego się znajdują. Szczegółowe zasady udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym określa rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r.⁹, wydane na podstawie ustawy. Zakłada ono, iż pracodawca udziela osobie ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zwolnienia od pracy na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad tą osobą o skierowanie na turnus rehabilitacyjny.

We wspomnianym wniosku lekarz określa rodzaj turnusu i czas jego trwania. Skierowanie na turnus powinno być przedstawione pracodawcy przez osobę, która jest do niego uprawniona, w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie. Podstawą do wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

Ustawodawca nie przewidział konieczności wypełnienia tej przesłanki przy wypłacie wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy. Wydaje się jednak zasadnym przedłożenie przez pracownika jakiegokolwiek dokumentu potwierdzającego poddanie się przez niego specjalistycznym badaniom czy zabiegom, chociażby na podstawie § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika¹⁰.

Wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy oraz za czas uczestnictwa w tur-

⁹ Dz.U. nr 100, poz. 927.

¹⁰ Dz.U. nr 62, poz. 286 z późn. zm.

nusie rehabilitacyjnym oblicza się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Osoba niepełnosprawna może ubiegać się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) uczestnictwa w turnusie, jeżeli przeciętny miesięczny dochód, w rozumieniu przepisów o świadczeniach rodzinnych, podzielony przez liczbę osób we wspólnym gospodarstwie domowym, obliczony za kwartał poprzedzający miesiąc złożenia wniosku, nie przekracza kwoty:

- 50% przeciętnego wynagrodzenia na osobę we wspólnym gospodarstwie domowym,
- 65% przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku osoby samotnej.

W przypadku przekroczenia kwot dochodu, o których mowa wyżej, kwotę dofinansowania pomniejsza się o kwotę, o którą dochód ten został przekroczony. Jednak w przypadku uzasadnioną trudną sytuacją materialną lub losową osoby niepełnosprawnej dofinansowanie ze środków PFRON uczestnictwa w turnusie tej osoby, lub dofinansowanie uczestnictwa jej opiekuna, może zostać przyznane bez pomniejszenia kwoty dofinansowania pomimo przekroczenia dopuszczalnych kwot dochodu.

Kwota dofinansowania do uczestnictwa w turnusie przyznana osobie niepełnosprawnej jest przekazywana na rachunek bankowy organizatora turnusu.

Jeżeli osoba niepełnosprawna korzysta w danym roku kalendarzowym jednocześnie ze zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym i dodatkowego urlopu wypoczynkowego, to łączny wymiar tego urlopu i zwolnienia nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym. Jeżeli zatem przysługuje jej dodatkowy urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze 10 dni, to może uczestniczyć w turnusie rehabilitacyjnym trwającym jedynie 11 dni roboczych.

Reasumując, po stronie pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne powstaje obowiązek realizacji szczególnych uprawnień pracowniczych. Podstawowym instrumentem ich realizacji jest ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w której przewidziano szczególne uprawnienia odnoszące się do tej grupy zawodowej – zarówno w zakresie czasu pracy, przerw w pracy, jak i urlopu wypoczynkowego.

Piśmiennictwo

1. Baran K., Chmielek-Łubińska E., Mitrus L., Nycz T., Sobczyk A., Wagner B., Wandzel M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2007.
2. Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2001.
3. Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., Salwa Z., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
4. Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2004.

5. Liszcz T., *Prawo Pracy*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2004.
6. Muszalski W., Goździewicz G., Nałęcz M., Patulski W., Walczak K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2005.
7. Pytel M., *Rehabilitacja na turnusach*, Prawo Pracy 2003 nr 10.
8. Pytel M., *Nowe przepisy dotyczące niepełnosprawnych*, Prawo Pracy 2002 nr 9.
9. Żukowski P., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, Prawo Pracy 2006 nr 7-8.
10. Romer T., *Uprawnienia osób niepełnosprawnych*, Prawo Pracy 2003 nr 5.
11. Małysz F., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, Prawo Pracy 2005 nr 5.
12. Czarnecki P., *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006 nr 3.
13. *Przegląd orzecznictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za rok 2006 (zasada równego traktowania pracowników)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2007 nr 3.
14. Wronikowska E., Drzewiecka E., *Praca w godzinach nadliczbowych*, Gdańsk 2007.
15. Rycak M., *Pojęcie wymiaru i normy czasu pracy*, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 10.
16. Klucz D., *Zasady ustalania i wypłaty wynagrodzenia za pracę*, Gdańsk 2005.

Aleksandra Kępnia





Prawne aspekty wypadków przy pracy

Wypadki przy pracy są podstawowym miernikiem zagrożeń zawodowych występujących w niewłaściwym materialnym środowisku pracy. Wynikają także z nieprzestrzegania szeroko rozumianej kultury bezpieczeństwa pracy, czyli z nieprawidłowego – z punktu widzenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia – zachowania pracowników oraz złej ogólnej organizacji pracy.

Z danych dotyczących okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz zagrożeń zawodowych zaprezentowanych w „Sprawozdaniu Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r.”¹ wynika, że w roku sprawozdawczym, w stosunku do roku poprzedniego, nastąpił spadek ogólnej liczby osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy ze 104 402 w 2008 r. do 87 052 w 2009 r., to jest o 16,6%.

Wśród wypadków przy pracy zbadanych przez Państwową Inspekcję Pracy pod kątem okoliczności i przyczyn tych wypadków dominowały tzw. przyczyny ludzkie (w tym przede wszystkim nieprawidłowe zachowanie się pracowników spowodowane zaskoczeniem niespodziewanym zdarzeniem) – stanowiły one 49% ogółu ustalonych przyczyn wypadków, a także przyczyny określone jako organizacyjne, dotyczące w przeważającej mierze sfery ogólnej organizacji pracy – stanowiły łącznie 40% ogółu ustalonych przyczyn wypadków. Przyczyny z obszaru materialnego środowiska pracy dotyczące sfery technicznej wynosiły tylko 11% ogółu ustalonych przyczyn wypadków.

W grupie poszkodowanych w wypadkach przy pracy dominują osoby o bardzo krótkim stażu w zakładzie pracy (nie dłuższym niż 1 rok – 41,7% ogółu poszkodowanych, od 1 roku do 2 lat – 23,1% ogółu poszkodowanych), a przyczyny zdarzeń wypadkowych niejednokrotnie tkwią w nieprawidłowym zachowaniu młodych i niedoświadczonych pracowników lub w niewłaściwym posługiwaniu się przez nich środkami produkcji.

W analizie wypadków przy pracy z punktu widzenia ukierunkowania działań prewencyjnych –

w powołanym „Sprawozdaniu” Głównego Inspektora Pracy – wskazuje się na wydarzenia będące odchyleniami od normalnego przebiegu procesów pracy. Wśród nich dominują wydarzenia związane z utratą kontroli nad środkami transportu lub obsługiwany sprzętem ruchomym, a także z upadkiem osoby z wysokości, np. z dachów, tarasów, okien, rusztowań, pomostów roboczych, drabin. W związku z powyższym do priorytetów działania Państwowej Inspekcji Pracy zaliczono w „Sprawozdaniu” między innymi przeciwdziałanie zjawisku dopuszczania do pracy pracowników bez odpowiedniego przeszkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w zakresie profesjonalnego wstępnego szkolenia stanowiskowego, pozwalającego na nabycie umiejętności prawidłowych zachowań na zajmowanym stanowisku pracy.

Reasumując, w zakresie stanu bezpieczeństwa pracy w Polsce w 2009 r., choć nadal odbiega on od wymogów przepisów, zarysowały się pewne pozytywne tendencje, wśród których przede wszystkim należy wymienić zmniejszenie się liczby osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz wskaźnika częstotliwości wypadków przy pracy we wszystkich sekcjach gospodarki.

Rysujące się pozytywne trendy w stanie bezpieczeństwa pracy napawają ostrożnym optymizmem, ale, biorąc pod uwagę wciąż jednak wysoką liczbę osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, niewątpliwie stale i konsekwentnie trzeba dążyć do podejmowania kroków na rzecz systematycznej poprawy warunków pracy i w konsekwencji do skutecznych działań prewencji wypadkowej. Aby w sposób odpowiedzialny i skuteczny prowadzić prewencję wypadkową,

¹ www.pip.gov.pl.

z dużą starannością należy podchodzić do kwestii zgłaszania zdarzeń wypadkowych w pracy, ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz prawidłowej kwalifikacji prawnej zdarzeń wypadkowych, a także prawidłowego rejestrowania i wszechstronnego analizowania przyczyn wypadków przy pracy.

Problemy dotyczące wypadków przy pracy oraz prewencji wypadkowej mają przypisaną sobie właściwą rangę w sferze kształtowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy na poziomie Unii Europejskiej. W rezolucji Rady Unii Europejskiej z dnia 25 czerwca 2007 r. w sprawie nowej wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy (2007-2012)² podkreśla się, że aby liczba wypadków przy pracy zmniejszała się w sposób ciągły, trwały i konsekwentny państwa członkowskie muszą dążyć do realizacji określonych w strategii celów, w tym między innymi do kształtowania ogólnej kultury poszanowania zdrowia i zapobiegania zagrożeniom – przez wspieranie zmian w zachowaniu pracowników, przy jednoczesnym zachęcaniu pracodawców do przyjmowania strategii działania koncentrujących się wokół zdrowia oraz stosowaniu na poziomie krajowym i wspólnotowym odpowiednich zachęt o charakterze ekonomicznym.

W preambule do powołanej rezolucji Rady Unii Europejskiej podkreśla się, że dane liczbowe wypadków przy pracy, choć różnią się w poszczególnych państwach członkowskich, to generalnie wciąż są w pewnych sektorach i w przypadkach niektórych kategorii pracowników za wysokie w wartościach bezwzględnych, oraz że ważne jest, aby wprowadzona na lata 2007-2012 nowa strategia wspólnotowa przyczyniła się do zmniejszenia poziomu wypadkowości na poziomie Unii i w poszczególnych jej państwach członkowskich. Polska, jak wyżej zauważono, w sposób pozytywny zaczyna się wpisywać we właściwy nurt priorytetów Unii Europejskiej w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy.

W prezentowanym opracowaniu w sposób szczegółowy zostanie omówiona definicja wypadku przy pracy (wraz z wybranym z tego zakresu orzecznictwem Sądu Najwyższego), jako że jest to pojęcie o fundamentalnym znaczeniu dla rozważanego zagadnienia. Następnie zostanie opisany tryb ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy oraz przysługujące z tego tytułu świadczenia, ze szczególnym uwzględnieniem okoliczności wyłączających prawo do tych świadczeń. Na zakończenie zostaną omówione regulacje prawne z zakresu środków zapobiegających wypadkom przy pracy, które to środki powinny być podejmowane przez wszystkie zainteresowane

podmioty. Mają one wpływ na stan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy, który z kolei przekłada się na poziom wypadkowości, mający swoje źródło w panujących w środowisku pracy warunkach pracy.

Definicja wypadku przy pracy

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych³, „za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą”.

W myśl powołanego przepisu związek wypadku z pracą musi przejawiać się w ściśle określony sposób, a mianowicie wypadek musi nastąpić podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych albo podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, albo w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Z wymienionego przepisu wynika, że na definicję wypadku przy pracy składają się cztery elementy, to znaczy: nagłość zdarzenia, zewnętrzność przyczyny, powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci oraz związek zdarzenia z pracą. Wszystkie wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, a brak któregokolwiek z nich powoduje, że dane zdarzenie nie będzie mogło być uznane za wypadek przy pracy. Na tle wszystkich elementów definicyjnych wypadku przy pracy – w praktyce ich stosowania – pojawiają się większe bądź mniejsze problemy interpretacyjne, które z wielką starannością są systematycznie wyjaśniane i w miarę możliwości usuwane w piśmiennictwie oraz judykaturze.

Pierwszym elementem definicyjnym wypadku przy pracy jest **nagłość zdarzenia**, która, jak wskazuje się w piśmiennictwie, dotyczy czasu działania przyczyny zewnętrznej na organizm pracownika lub innego uprawnionego ubezpieczonego. Nagłość przebiegu zdarzenia oznacza najczęściej momentalne, trwające sekundy lub ułamki sekund jego trwanie, jak na przykład upadek z wysokości z rusztowania, okaleczenie przez maszynę, wybuch gazu, ale bywają również tego rodzaju działania czynników zewnętrznych, którym można przypisać ciągłość lub pewną ich powtarzalność oddziaływania na organizm czło-

² Dz. Urz. UE C 145 z 30 czerwca 2007 r.

³ Tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. nr 167, poz. 1322.

wieka, jak na przykład pożar, pobicie przez człowieka, pokąsanie przez zwierzę. Z tych względów w orzecznictwie sądowym przyjęto, że nie odbiera zdarzeniu znamienia nagłości nie jednorazowe i momentalne działanie przyczyny zewnętrznej, lecz ciągle i powtarzające, trwające przez okres nieprzekraczający dniówki roboczej⁴. Przesłanka nagłości zdarzenia odróżnia wypadek przy pracy od choroby zawodowej, której powstanie wymaga na ogół dłuższego niż dniówka robocza oddziaływania niekorzystnych warunków środowiska pracy na organizm pracownika.

Następnym elementem definicyjnym wypadku przy pracy jest **przyczyna zewnętrzna**, na tle której zostało wypracowane obszerne orzecznictwo sądowe.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego II UKN 87/99 z dnia 18 sierpnia 1999 r.⁵ „zewnętrzną przyczyną sprawczą wypadku przy pracy może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu poszkodowanego, zdolny – w istniejących warunkach – wywołać szkodliwe skutki, w tym pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym”. W wyroku II PR 52/90 z dnia 29 listopada 1990 r.⁶ Sąd Najwyższy stwierdził, że przy kwalifikacji konkretnej okoliczności jako przyczyny zewnętrznej wypadku ważne jest, aby stanowiła ona przyczynę sprawczą zdarzenia, natomiast nie musi być przyczyną wyłączną. Taki sam pogląd wyraził i dodatkowo go rozszerzył Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku I ACa 969/2008 z dnia 12 grudnia 2008 r.⁷, który uznał, że „przyczyna zewnętrzna nie musi być wyłączną przyczyną wypadku. Związku przyczynowego szkody z przyczyną zewnętrzną nie przerywa także włączenie się innych przyczyn ubocznych. Gdy przyczyna wypadku ma charakter mieszany, wystarczy, że zostanie wykazane, iż bez czynnika zewnętrznego nie doszłoby do szkodliwego skutku”.

W opisaną linię orzecniczą wpisuje się wyrok Sądu Najwyższego I PK 18/2009 z dnia 18 sierpnia 2009 r.⁸, w którym przyjęto, że „podnoszenie przez pracownika w czasie pracy znacznego ciężaru, które doprowadziło do nagłego uszkodzenia organizmu w takim stopniu, że pracownik stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy, ma charakter wypadku przy pracy, choćby nawet pracownik przed wypadkiem był dotknięty schorzeniem samoistnym, które jednak pozwalało na wykonywanie codziennej pracy”. Znaczenie wysiłku fizycznego w aspekcie możliwości traktowania go jako przyczyny zewnętrznej wypadku

wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku II UK 152/2005 z dnia 27 kwietnia 2006 r.⁹, w którym stwierdził, że „za przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy można uznać także wysiłek fizyczny. Ale muszą być spełnione dwa warunki. Po pierwsze: wysiłek jest nadmierny, tj. większy niż codzienny, podejmowany w czasie pracy przez pracownika, i po drugie: wysiłek ten w sposób istotny i nagły przyspieszył lub pogorszył istniejący u pracownika stan chorobowy wywołany schorzeniem samoistnym. W zakresie natomiast możliwości uznania stresu jako przyczyny zewnętrznej Sąd Najwyższy w wyroku III UK 56/2008 z dnia 14 stycznia 2009 r. stwierdził, że „stres może stanowić przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy, jakim jest zawał, ale musi on być szczególnie nasilony w danym momencie. Musi być wynikiem niezwykłych dla danej osoby okoliczności. Wypadek tego typu podczas wykonywania normalnych obowiązków raczej nie zostanie uznany za wypadek przy pracy”.

Z wyżej dokonanego przeglądu orzecznictwa dotyczącego przesłanki przyczyny zewnętrznej wynika, że jest to przesłanka mająca złożony charakter, a co najbardziej istotne, że nie musi stanowić wyłącznej przyczyny wypadku przy pracy. Szerokie rozumienie przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku I UK 336/08 z dnia 27 kwietnia 2009 r.¹⁰

Kolejnym elementem definicyjnym wypadku przy pracy jest **powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci**. Przez uraz, zgodnie z art. 2 pkt 13 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, należy rozumieć uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego, natomiast za śmiertelny wypadek przy pracy, zgodnie z art. 3 ust. 4 powołanej ustawy, uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

Na tle powołanej przesłanki w praktyce może wystąpić problem stwierdzenia w konkretnej sprawie, czy u ubezpieczonego wystąpił uraz w sensie prawnym i w razie sporu ustalenie tej przesłanki będzie wymagało specjalistycznej wiedzy medycznej. Należy podkreślić, że uraz – podobnie jak pozostałe przesłanki – jest niezbędnym elementem definicyjnym wypadku przy pracy. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku II PK 318/2008 z dnia 9 czerwca 2009 r.¹¹, w którym uznał, że „nawet nagle pogorszenie stanu zdrowia pracownika nie może być uznane za wypadek przy pracy, jeżeli nie doznał on urazu w trakcie pełnienia swoich obowiązków”.

⁴ Szerzej: Z. Salwa, *Pojęcie wypadku przy pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003 nr 3, s. 18-21.

⁵ OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 760.

⁶ LexPolonica nr 317455.

⁷ LexPolonica nr 2038121.

⁸ LexPolonica nr 2130630.

⁹ LexPolonica nr 1940704.

¹⁰ Monitor Prawa Pracy 2009 nr 8, s. 439-441.

¹¹ LexPolonica nr 2039909.

Ostatnim elementem definicyjnym wypadku przy pracy jest **związek zdarzenia z pracą**, który, jak już była mowa, może przejawiać się w trzech różnych, ściśle określonych postaciach. Związek zdarzenia z pracą nie może zostać zerwany, aby można było uznać konkretne zdarzenie za wypadek przy pracy.

Na tle omawianej przesłanki, ze względu na jej złożoność, wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy. Zgodnie z wyrokiem SN II PK 108/2009 z dnia 2 października 2009 r.¹² „będące wypadkiem przy pracy zdarzenie może nastąpić zarówno podczas wykonywania czynności pracowniczych (świadczenia pracy), jak również w związku z ich wykonywaniem. A więc w dowolnym czasie i miejscu. Jednak w każdej sytuacji zdarzenie musi pozostać w funkcjonalnym związku z pracą, tj. z wykonywaniem czynności na rzecz pracodawcy wynikających ze stosunku pracy przez osobę, która wypadkowi uległa”. Następnie w powołanym wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnia, że „wykonywanie czynności na rzecz i dla korzyści innego podmiotu może pozostawać w związku czasowym i miejscowym z pracą, lecz nie jest wykonywaniem czynności na rzecz pracodawcy. Stanowi zatem zerwanie związku funkcjonalnego z pracą i nie spełnia cech wypadku przy pracy”.

W aspekcie możliwości uznania wykonywania czynności na rzecz pracodawcy jako mających związek z pracą Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku IU 66/08 z dnia 17 września 2008 r.¹³

Stwierdził w nim, że „udział pracownika naukowo-dydaktycznego w czasie zwolnienia chorobowego w czynnościach opiniodawczych poprzedzających wybory do władz uczelni, nawet bez polecenia, stanowi wykonywanie czynności na rzecz pracodawcy”. W uzasadnieniu do powołanego wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „związek z pracą” oznacza miejscowe, czasowe i funkcjonalne powiązanie przyczyny zewnętrznej z wykonywaniem pracy. A zatem o wystąpieniu takiego związku można mówić w sytuacji, gdy pracownik pozostawał w chwili zdarzenia „w kręgu spraw związanych z zakładem pracy” – polegającym na wykonywaniu działań zmierzających do realizacji zadań tego zakładu, do których pracownik się zobowiązał w umowie o pracę, albo otrzymywał takie polecenie, a także działań podejmowanych w interesie zakładu pracy samorzutnie, bez polecenia.

Reasumując, wypadek przy pracy jest to nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Wszystkie przesłanki składające się na pojęcie wypadku przy pracy muszą wystąpić łącznie, aby zaistniałe zdarzenie można by-

ło uznać za wypadek przy pracy. Zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy na równi z wypadkiem przy pracy – w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie – traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ: w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż zastrzeżone dla wypadku przy pracy, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań, albo podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony, albo przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe (wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy)¹⁴. W myśl art. 3 ust. 3 powołanej ustawy za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z prawnie określoną działalnością, z której osoba fizyczna podlega ubezpieczeniu wypadkowemu (niepracowniczy wypadek przy pracy).

Tryb ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy

W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku (art. 234 § 1 Kodeksu pracy).

Szczegółowy tryb ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy¹⁵. Przepisy tego rozporządzenia zobowiązują poszkodowanego wskutek wypadku przy pracy pracownika do niezwłocznego poinformowania o wypadku swojego przełożonego. Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w składzie wymaganym przez przepisy prawa. Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Wzór takiego protokołu zawiera załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy¹⁶. Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego pracownika z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem. Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w tym protokole.

¹² LexPolonica nr 2138797.

¹³ OSN 2010 nr 3-4, poz. 47.

¹⁴ Szerzej: I. Jędrasik-Jankowska, *Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003 nr 4, s. 24-29.

¹⁵ Dz.U. z 2009 r. nr 105, poz. 870.

¹⁶ Dz.U. z 2004 r. nr 227, poz. 2298.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca. Zatwierdzony protokół pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi. Zgodnie z art. 234 § 3¹ k.p. pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową, przez 10 lat.

Poszkodowany pracownik, który nie zgadza się z treścią protokołu powypadkowego może wystąpić do sądu z powództwem o ustalenie i sprostowanie protokołu na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego II PZP 14/2005 z dnia 29 marca 2006 r.¹⁷ powództwo o ustalenie, że konkretne zdarzenie było wypadkiem przy pracy jest dopuszczalne na podstawie art. 189 k.p.c. W wyroku II PK 282/2008 z dnia 12 maja 2009 r.¹⁸ Sąd Najwyższy stwierdził, że „w prawidłowym udokumentowaniu przyczyn wypadku przy pracy wyraża się więc interes prawny pracownika, co uzasadnia powództwo o jego sprostowanie także w spornym zakresie (art. 189 k.p.c.). Nie jest to interes prawny, który musi od razu przekładać się na świadczenia pieniężne. Obiektywnie oceniając protokół powypadkowy jest szczególnym środkiem dowodowym, właśnie przez reżim jakiemu podlega i możliwość weryfikowania ustaleń co do okoliczności i przyczyn wypadku. W tym znaczeniu pełni funkcję dokumentacyjną i gwarancyjną, gdyż na użytek nie zawsze bezpośredni, lecz niewykluczone, że także przyszły, stanowi dowód dla ewentualnych świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego lub innych odszkodowawczych dochodzonych od pracodawcy”.

W przypadku zaistnienia niepracowniczych wypadków przy pracy ustalenia okoliczności i ich przyczyn dokonują w karcie wypadku podmioty określone w art. 5 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Szczegółowy tryb ustalenia okoliczności i przyczyn niepracowniczych wypadków przy pracy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia¹⁹.

Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy

Pracownikowi poszkodowanemu wskutek wypadku przy pracy głównie przysługują świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, ale również w pewnym, prawnie określonym zakresie od pracodawcy

(art. 237¹ k.p.). Natomiast innym uprawnionym ubezpieczonym świadczenia z tytułu wypadku przy pracy przysługują tylko z ubezpieczenia wypadkowego.

Rodzaje i warunki nabywania prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego z tytułu wypadku przy pracy oraz ich wysokość określa ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Zgodnie z postanowieniami zawartymi w art. 6 ust. 1 tej ustawy pracownikowi i innym uprawnionym ubezpieczonym z tytułu wypadku przy pracy przysługują następujące świadczenia: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, jednorazowe odszkodowanie, renta z tytułu niezdolności do pracy, renta szkoleniowa, renta rodzinna, dodatek do renty rodzinnej, dodatek pielęgnacyjny, a także pokrycie kosztów leczenia w zakresie stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne – według zasad określonych w wymienionej ustawie.

Wśród świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w pełnym zakresie na gruncie powołanej ustawy zostało uregulowane tylko jednorazowe odszkodowanie, natomiast w odniesieniu do pozostałych świadczeń ustawa ta zawiera odrębne, bardziej korzystne od powszechnie obowiązujących uregulowania, odsyłając w określonym zakresie do właściwych, ze względu na przedmiot regulacji, aktów prawnych z zakresu ubezpieczenia społecznego, w szczególności do przepisów regulujących ubezpieczenie chorobowe – w stosunku do zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, czy przepisów regulujących ubezpieczenie rentowe – w stosunku do wszystkich rodzajów rent związanych z wypadkiem przy pracy. W powołanej ustawie przewidziano określone rodzaje świadczeń w razie wystąpienia określonych szkód na osobie poszkodowanego ubezpieczonego z tytułu wypadku przy pracy; między innymi w razie wystąpienia niezdolności do pracy, obniżenia wynagrodzenia, stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu czy śmierci osoby poszkodowanej.

W przypadku niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy pracownik lub inna ubezpieczona osoba nabywa prawo do zasiłku chorobowego niezależnie od okresu podlegania ubezpieczeniu społecznemu. Przysługuje on pracownikowi lub innej uprawnionej osobie od pierwszego dnia niezdolności do pracy (art. 8 powołanej ustawy) w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (art. 9 powołanej ustawy). Podobne zasady jak przy zasiłku chorobowym obowiązują w przypadku wypłacania ubezpieczonemu świadczenia rehabilitacyjnego z tytułu wypadku przy pracy, gdy po wyczerpaniu zasiłku chorobowego ubezpieczony jest nadal niezdolny

¹⁷ OSNP 2006 nr 15-16, poz. 228.

¹⁸ LexPolonica nr 2053121.

¹⁹ Dz.U. z 2002 r. nr 236, poz. 1992.

do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy (art. 8 ust. 4 powołanej ustawy). W sytuacji gdy wynagrodzenie poszkodowanego w następstwie wypadku przy pracy pracownika wskutek stałego i długotrwałego uszczerbku na zdrowiu uległo obniżeniu, przysługuje mu zasiłek wyrównawczy. Zasiłek ten stanowi różnicę między przeciętnym wynagrodzeniem ustalonym wedle zasad przewidzianych dla ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego a wynagrodzeniem osiąganym za wykonaną przez niego pracę²⁰.

W przypadku gdy pracownik lub inny uprawniony ubezpieczony na skutek wypadku przy pracy doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu przysługuje mu jednorazowe odszkodowanie, w wysokości 20% przeciętnego wynagrodzenia za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Oceny stopnia uszczerbku na zdrowiu oraz jego związku z wypadkiem przy pracy dokonuje lekarz orzecznik lub komisja lekarska po zakończeniu leczenia i rehabilitacji. Jednorazowe odszkodowanie może ulec odpowiedniemu zwiększeniu, w sytuacji gdy nastąpi określone w prawie pogorszenie stanu zdrowia pracownika lub innego uprawnionego ubezpieczonego w następstwie wypadku przy pracy (art. 11, art. 12 i art. 16 powołanej ustawy). W przypadku śmierci pracownika lub innego uprawnionego ubezpieczonego wskutek wypadku przy pracy jednorazowe odszkodowanie przysługuje członkom rodziny zmarłego (art. 13 powołanej ustawy).

Szczegółowe regulacje prawne dotyczące stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania²¹. Zgodnie z postanowieniami zawartymi w tym rozporządzeniu wnioski o jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu powstałego wskutek wypadku przy pracy poszkodowany pracownik składa do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za pośrednictwem pracodawcy, a inny uprawniony ubezpieczony – za pośrednictwem podmiotu zobowiązanego do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku oraz sporządzenia karty wypadku przy pracy (§ 1, § 2, § 3 rozporządzenia). Lekarz orzecznik w orzeczeniu ustala w procentach stopień stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu

– według zawartej w załączniku do rozporządzenia oceny procentowej stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu – oraz ustala związek uszczerbku na zdrowiu z wypadkiem przy pracy (§ 6, § 8, § 11 rozporządzenia).

Orzeczenie o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu stanowi podstawę do wydania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzji w sprawie przyznania lub odmowy przyznania jednorazowego odszkodowania (art. 15 powołanej ustawy). Warto zauważyć, że na gruncie obecnie obowiązującego systemu świadczeń z tytułu wypadku przy pracy nastąpiło przesunięcie terminu oceny stanu zdrowia i wypłaty jednorazowego odszkodowania na okres po zakończeniu leczenia i rehabilitacji, co ma na celu pokrycie szkody rzeczywiście poniesionej przez poszkodowanego wskutek wypadku przy pracy.

Ubezpieczenie wypadkowe przewiduje prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy, prawo do renty szkoleniowej w razie orzeczenia celowości przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy oraz prawo do renty rodzinnej po zmarłym wskutek wypadku przy pracy. Należy zauważyć, że prawo do wymienionych trzech rodzajów rent z tytułu wypadku przy pracy przysługuje pracownikowi i innemu uprawnionemu ubezpieczonemu niezależnie od długości okresu ubezpieczenia wypadkowego oraz bez względu na datę powstania niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy (art. 17 ust. 2 powołanej ustawy). Ponadto przy ustalaniu podstawy wymiaru renty nie stosuje się ograniczenia wskaźnika wysokości podstawy (art. 17 ust. 3 powołanej ustawy) oraz określa się najniższy pułap podstawy wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy i renty szkoleniowej (art. 18 powołanej ustawy). Uprawnionym ubezpieczonym zapewniono także możliwość ponownego przywrócenia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, które ustało z powodu ustąpienia niezdolności do pracy, bez względu na okres, który upłynął od ustania prawa do renty (art. 17 ust. 4 powołanej ustawy). Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych przewidują również – dla osób uprawnionych do rent z ubezpieczenia wypadkowego – prawo do dodatku do renty rodzinnej oraz prawo do dodatku pielęgnacyjnego na zasadach i w wysokościach ogólnie obowiązujących określonych w ubezpieczeniu rentowym (art. 19 powołanej ustawy).

Prezentując świadczenia z tytułu wypadku przy pracy należy szczególnie zwrócić uwagę na bardzo ważne, z punktu widzenia doznawanych często poważnych szkód na osobie wskutek wypadku, świadczenia polegające na pokryciu kosz-

²⁰ Szerzej: U. Jackowiak, *Wpływ choroby zawodowej na sytuację pracowniczą*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006 nr 5, s. 22-24.

²¹ Dz.U. z 2002 r. nr 234, poz. 1974.

tów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne. Zgodnie z art. 23 powołanej ustawy ze środków funduszu wypadkowego pokrywane są – nier refundowane w ramach ubezpieczenia zdrowotnego – koszty leczenia skutków wypadków przy pracy z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych, na które uprawniony ubezpieczony został skierowany przez lekarza orzecznika na wniosek lekarza prowadzącego, jak również koszty wyrobów medycznych będących przedmiotami ortopedycznymi, w wysokości prawnie określonego udziału własnego poszkodowanego ubezpieczonego. Wymienione regulacje prawne stwarzają szczególne możliwości do wykorzystywania funduszu wypadkowego na zaspokajanie najbardziej pilnych z punktu medycznego potrzeb w okresie dochodzenia do pełni zdrowia przez poszkodowanych wskutek wypadków przy pracy.

Na gruncie ubezpieczenia wypadkowego są prawnie ściśle określone okoliczności, które wyłączają prawo do wszystkich omówionych wyżej świadczeń z tytułu wypadku przy pracy. Zgodnie z art. 21 ust. 1 powołanej ustawy świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Można zatem przyjąć, że powołany przepis zezwala na pozbawienie świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego tylko takiego pracownika lub innego ubezpieczonego, którego szczególnie naganne zachowanie, polegające na udowodnionym naruszeniu przepisów z zakresu ochrony życia i zdrowia spowodowanym przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, stało się wyłączną przyczyną wypadku przy pracy. Przy czym warto zauważyć, że powołany przepis został przez ustawodawcę w ten sposób skonstruowany, że aby doszło, zgodnie z prawem, do wyłączenia uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, wszystkie prawnie określone w nim przesłanki muszą być łącznie spełnione, tzn. musi mieć miejsce: naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, wina umyślna lub rażące niedbalstwo ubezpieczonego przy takim naruszeniu, wyłączność wpływu zachowania ubezpieczonego na zaistnienie wypadku przy pracy oraz dodatkowo wszystkie wymienione przesłanki muszą być ubezpieczonemu udowodnione.

Taką złożoną konstrukcję wymienionego wyżej przepisu potwierdził Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku III Aua 524/97 z dnia 14 stycznia 1998 r.²² uznając, że „wypadek przy pracy spo-

wodowany przez pracownika wyłącznie z powodu umyślnego lub wskutek rażącego niedbalstwa naruszenia przez niego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia powoduje utratę wszystkich świadczeń z tytułu tego wypadku”. Podobnie w tym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 687/98 z dnia 10 czerwca 1999 r.²³ przyjmując, że „jeżeli wyłączną przyczyną wypadku drogowego pracownika kierującego pojazdem jest nieznanomość przepisów ruchu drogowego, to zachowanie pracownika stanowi rażące niedbalstwo i jest podstawą wyłączenia prawa do świadczeń”.

Na konsekwencje w zakresie prawa do świadczeń wypadkowych spowodowane brakiem łącznego spełnienia wszystkich określonych w przepisie przesłanek wskazał Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 29/98 z dnia 5 maja 1998 r.²⁴ Uznał on, że „naruszenie przez pracownika przepisów z zakresu ochrony życia i zdrowia, które nie było wyłączną przyczyną wypadku przy pracy oraz nie nastąpiło z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, nie uzasadnia pozbawienia go świadczeń”. Podobnie w związku z brakiem spełnienia przesłanki wyłączności wpływu zachowania ubezpieczonego na zaistnienie wypadku przy pracy przyjął Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 70/98 z dnia 27 maja 1998 r.²⁵ uznając, że „niezapełnienie pracownikowi elementarnych warunków bezpiecznego wykonywania pracy z reguły wyklucza możliwość przyjęcia jako wyłącznej przyczyny wypadku przy pracy naruszenia przez pracownika przepisów dotyczących ochrony zdrowia, spowodowanego wskutek rażącego niedbalstwa”. Na tle przesłanki rażącego niedbalstwa ubezpieczonego przy naruszeniu przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 446/97 z dnia 13 stycznia 1998 r.²⁶ stwierdził, że „naruszenie przez kierowcę przepisów ruchu drogowego w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa wyklucza prawo do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy, jeżeli stanowiło wyłączną przyczynę tego wypadku”. Przy czym Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku III AUa 418/97 z dnia 15 stycznia 1998 r.²⁷ wyjaśnia, że „rażące niedbalstwo zachodzi wówczas, gdy poszkodowany zachowuje się w sposób odbiegający jaskrawo od norm bezpiecznego postępowania i świadczy o całkowitym zlekceważeniu przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia”. Za przykład takiego zachowania się pracownika można powołać wyrok II UKN 278/98 z dnia 29 października 1998 r.²⁸, w którym Sąd Najwyż-

²² OSA 1999 nr 1, poz. 5.

²³ OSNAPIUS 2000 nr 17, poz. 658.

²⁴ OSNAPIUS 1999 nr 8, poz. 288.

²⁵ OSNAPIUS 1999 nr 12, poz. 403.

²⁶ OSNAPIUS 1998 nr 23, poz. 693.

²⁷ OSA 1998 nr 11-12, poz. 44.

²⁸ OSNAPIUS 1999 nr 23, poz. 756.

szy uznać, że „wykwalifikowany pracownik leśny, zaznajomiony z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi przy pozyskiwaniu drewna, który bez żadnej racjonalnej przyczyny przebywa w odległości mniejszej od miejsca ścinki drzewa niż przewidują to przepisy, zachowuje się w sposób rażąco niedbały”.

Zamykając przegląd orzecznictwa sądowego w zakresie przesłanek wyłączających prawo pracownika do świadczeń wypadkowych, warto przywołać orzeczenie potwierdzające, że ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego III PRN 8/80 z dnia 12 maja 1980 r.²⁹ „na zakładzie pracy ciąży obowiązek udowodnienia, iż brak jest związku zdarzenia z pracą lub, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia.”

Na gruncie ubezpieczenia wypadkowego prawo do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy nie przysługuje również ubezpieczonemu, który będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych w znacznym stopniu przyczynił się do spowodowania wypadku przy pracy (art. 21 ust. 2 powołanej ustawy).

Przepisy z zakresu ubezpieczenia wypadkowego zobowiązują pracodawcę (innego właściwego płatnika składek) do skierowania na odpowiednie badania ubezpieczonego w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że znajduje się on w stanie nietrzeźwości, pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych. Jednocześnie przepisy nakładają na ubezpieczonego obowiązek poddania się takiemu badaniu, a w razie odmowy poddania się badaniu lub innego zachowania uniemożliwiającego jego przeprowadzenie przewidują pozbawienie prawa do świadczeń wypadkowych, chyba że ubezpieczony udowodni, że miały miejsce przyczyny, które uniemożliwiły poddanie się takiemu badaniu (art. 21 ust. 3 powołanej ustawy). W kontekście wyłączenia prawa do świadczeń wypadkowych w związku ze stanem nietrzeźwości, środków odurzających lub substancji psychotropowych warto powołać wyrok III PRN 16/78 z dnia 30 maja 1978 r.³⁰, w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że tylko taki stan nietrzeźwości pracownika wyłącza dopuszczalność przyznania mu świadczeń z tytułu wypadku przy pracy, który pozostaje w związku przyczynowym z wypadkiem przy pracy, a nadto przyczynienie się pracownika do wypadku, spowodowane stanem nietrzeźwości, musi być znaczne. Z powyższego wynika, że stan nietrzeźwości, pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotro-

powych automatycznie nie powoduje wyłączenia prawa do świadczeń ubezpieczeniowych, gdyż wymagane jest jeszcze znaczne przyczynienie się ubezpieczonego z powodu takiego stanu do zaistnienia wypadku przy pracy.

Kończąc rozważania dotyczące świadczeń z tytułu wypadków przy pracy z ubezpieczenia wypadkowego dla porządku trzeba jeszcze dodać, że w przypadku, gdy zadaniem poszkodowanego pracownika (innego uprawnionego ubezpieczonego) świadczenia uzyskane z ubezpieczenia wypadkowego, w szczególności jednorazowe odszkodowanie, nie pokrywają w całości poniesionych przez niego szkód może on wystąpić z roszczeniem uzupełniającym przeciwko pracodawcy (innemu płatnikowi składek) na podstawie przepisów prawa cywilnego³¹. W podniesionym wyżej aspekcie w jednym z najnowszych orzeczeń, w wyroku II PK 100/08 z dnia 4 listopada 2008 r., Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „pracodawca ponosi na zasadzie winy (art. 415 k.c.³² w związku z art. 300 k.p.)³³ odpowiedzialność za szkodę doznaną przez pracownika wskutek wypadku przy pracy, gdy można uznać, że do zdarzenia doszło w wyniku niedopełnienia ciężących na pracodawcy obowiązków, np. w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.” Z powyższego orzeczenia wynika, że przypisanie pracodawcy odpowiedzialności za skutki wypadku przy pracy na zasadach prawa cywilnego wymaga stwierdzenia winy pracodawcy, która w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy może przejawiać się w wykazaniu pracodawcy zaniedbań, jakie doprowadziły do wypadku przy pracy i naraziły na szwank zdrowie lub życie poszkodowanego pracownika.

Jak już wspomniano, pracownikowi poszkodowanemu wskutek wypadku przy pracy zasadniczo przysługują – tak jak innym uprawnionym ubezpieczonym – świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, ale dodatkowo tylko pracownikowi ustawodawca przyznał prawo dochodzenia odszkodowania od pracodawcy za przedmioty utracone lub uszkodzone w wyniku wypadku przy pracy. Zgodnie z art. 237¹ § 2 k.p. pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych. Przywołane odszkodowanie nie jest nowym uprawnieniem, gdyż funkcjonowało ono na gruncie poprzednio

²⁹ LexPolonica nr 321439.

³⁰ OSNPG 1978 nr 8-9, poz. 44.

³¹ Szerzej: T. Bińczycka-Majewska, *Charakterystyka i zakres świadczeń w systemie ubezpieczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003 nr 5, s. 15-21.

³² Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny: Dz.U. z 1964 r. nr 16, poz. 93 ze zm.

³³ OSN 2010 nr 9-10, poz. 108.

obowiązującego systemu świadczeń wypadkowych i w wyniku reformy ubezpieczeniowej zostało przeniesione na grunt Kodeksu pracy, co wydaje się być nie najlepszym rozwiązaniem z powodu niczym nieuzasadnionego zróżnicowania świadczeń przysługujących ubezpieczonemu z tytułu wypadku przy pracy. W związku z powyższym, w celu ujednoczenia świadczeń z tytułu wypadku przy pracy, może warto dokonać zmian w obowiązujących regulacjach prawnych w kierunku przyznania świadczenia w postaci odszkodowania za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy wszystkim ubezpieczonym.

Środki zapobiegające wypadkom przy pracy

Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, w szczególności ma obowiązek zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy (art. 207 § 2 pkt 4 k.p.). Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w środowisku pracy odpowiedzialność w sposób niepodzielny ponosi pracodawca. Na zakres jego odpowiedzialności nie wpływają obowiązki pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy (art. 207 § 1 k.p.).

W celu realizacji generalnego obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników ustawodawca nałożył na pracodawcę szereg obowiązków szczegółowych, wśród których, z punktu widzenia prewencji wypadkowej, należy przede wszystkim wskazać na obowiązek przekazywania pracownikom informacji o: zagrożeniach dla zdrowia i życia pracowników występujących w zakładzie pracy jako całości oraz na poszczególnych stanowiskach i przy wykonywaniu poszczególnych prac, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników; działaniach ochronnych i zapobiegawczych podejmowanych przez pracodawcę w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy; pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, zawierających dane o ich imionach i nazwiskach, miejscu wykonywania pracy i numerach telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej (art. 207¹ k.p.).

W zakresie zakładowego systemu udzielania pierwszej pomocy do obowiązków pracodawcy należy przede wszystkim zapewnienie środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy

w nagłych wypadkach, wyznaczenie pracowników odpowiedzialnych za udzielenie takiej pomocy i zapewnienie im, odpowiednich do rodzaju i poziomu zagrożenia, szkoleń oraz właściwego wyposażenia, a także zapewnienie łączności ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w udzielaniu pierwszej pomocy w nagłych wypadkach i ratownictwie medycznym (art. 209¹ k.p.). W przypadku możliwości wystąpienia nagłego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie poinformować pracowników o możliwych zagrożeniach, podjąć właściwe działania ochronne i dostarczyć pracownikom odpowiednie instrukcje w tym zakresie, natomiast w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników ma obowiązek wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne do czasu usunięcia zagrożenia (art. 209² k.p.). W takiej nadzwyczajnej sytuacji pracodawca jest zobowiązany umożliwić pracownikom podjęcie odpowiednich działań zapobiegawczych, nawet bez porozumienia z przełożonym, na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych (art. 209³ k.p.). W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia w środowisku pracy pracownikowi przysługuje samodzielne prawo powstrzymania się od wykonywania pracy niebezpiecznej na warunkach prawnie określonych (art. 210 k.p.)³⁴.

Kończąc prezentację obowiązków informacyjnych pracodawcy mających istotne znaczenie dla prewencji wypadkowej należy jeszcze przywołać obowiązek oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, a także informowania pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 k.p.). Właściwa realizacja przez pracodawcę obowiązku dotyczącego ryzyka zawodowego umożliwi pracownikom w sposób świadomy – z punktu widzenia zdrowotnych zagrożeń zawodowych – podejmować decyzje o zatrudnieniu i wykonywaniu określonej pracy zawodowej oraz skutecznie chronić się przed zagrożeniami zawodowymi.

Przepisy prawa w sposób szczegółowy precyzują obowiązki z zakresu prewencji wypadkowej spoczywające na pracodawcy w sytuacji zaistnienia wypadku przy pracy.

Zgodnie z art. 234 § 1 k.p. w razie wypadku przy pracy pracodawca ma obowiązek podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i zapewnić ustalenie w prawie przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku

³⁴ Szerzej: G. Ślowska, *Prawo czy obowiązek powstrzymania się od wykonywania pracy niebezpiecznej*, *Prewencja i Rehabilitacja* 2006 nr 1 (11), s. 14-20.

przy pracy oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. Na podstawie art. 234 § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Pracodawca jest obowiązany również prowadzić rejestr wypadków przy pracy (art. 234 § 3 k.p.) oraz systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze (art. 236 k.p.). Staranne wypełnianie przez pracodawcę obowiązków statystycznych związanych z rejestracją oraz analizowaniem przyczyn wypadków przy pracy w dalszej perspektywie czasowej ma istotne znaczenie dla podejmowania skutecznych działań prewencji wypadkowej nie tylko w zakładzie pracy, ale również na poziomie krajowym oraz na poziomie Unii Europejskiej, która jest żywo zainteresowana w podejmowaniu prewencji wypadkowej oraz zwalczaniu zagrożeń zawodowych mogących być przyczyną wypadków przy pracy.

Wśród środków prewencyjnych istotnych z punktu widzenia sytuacji prawnej pracownika niezdolnego do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy należy wymienić instytucję stałego przeniesienia ochronnego, która umożliwi poszkodowanemu pracownikowi kontynuowanie zatrudnienia w odpowiednich dla jego stanu zdrowia warunkach pracy.

Zgodnie z art. 231 k.p. pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy i nie został uznany za niezdolnego do pracy według zasad obowiązujących na gruncie ubezpieczenia rentowego. Należy pamiętać, że o konieczności przeniesienia ochronnego orzeka lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, na podstawie wyników przeprowadzonego badania lekarskiego oraz oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika występujących na stanowisku pracy. Wydane przez lekarza profilaktyka prawomocne orzeczenie lekarskie o stałym przeniesieniu pracownika do innej pracy jest wiążące dla pracodawcy i powinno być przez niego wykonane w terminie wskazanym w tym orzeczeniu; pracodawca jest tutaj jedynie wykonawcą orzeczenia lekarza, którego nie może w żaden sposób ani zmienić, ani odwołać. Pracownik jest obowiązany podporządkować się decyzji pracodawcy wykonującego orzeczenie lekarskie o przeniesieniu go do innej pracy, bezpiecznej dla jego aktualnego stanu zdrowia. Warto dodać, że w przypadku gdy

przeniesienie pracownika do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy, ale tylko przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy (art. 231 k.p. w zw. z art. 230 § 2 k.p.)³⁵.

Należy jeszcze pamiętać, że dodatkowe gwarancje dla pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy i został ponadto uznany za osobę niepełnosprawną zawiera ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych³⁶, która nakłada na pracodawcę obowiązek zaopiekowania się własnym poszkodowanym pracownikiem poprzez stworzenie mu odpowiedniego stanowiska pracy. Zgodnie z art. 14 ust. 1 tej ustawy pracownikowi, który wskutek wypadku przy pracy stracił zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku pracodawca ma obowiązek wydzielić lub zorganizować odpowiednie dla jego stanu zdrowia stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia gotowości świadczenia pracy, którą pracownik powinien zgłosić w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną. Powołany przepis w pewnym stopniu pozostaje w zgodzie z przepisami z zakresu świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, ponieważ przewiduje zwolnienie pracodawcy z obowiązku wydzielenia lub zorganizowania powyższego stanowiska w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione przez pracodawcę naruszenie przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości (art. 14 ust. 2 wymienionej ustawy).

Kończąc należy podkreślić, że w celu prowadzenia skutecznej prewencji wypadkowej w proces ten powinni, niezależnie od obowiązków prewencyjnych wykonywanych przez pracodawcę, włączyć się wszystkie podmioty zainteresowane ochroną życia i zdrowia pracowników w środowisku pracy, w tym w szczególności pracownicy, najżywościej zainteresowani wykonywaniem pracy w bezpiecznym środowisku pracy. Realizacji tak postawionego celu prewencyjnego dobrze służą obowiązujące przepisy prawne, które nakładają na pracodawcę szeroko rozumiane obowiązki informacyjne wobec pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy zaznaczyć, że tylko dobrze poinformowany pracownik, posiadający szeroką wiedzę o panujących w środowisku pracy warunkach pracy może w sposób skuteczny podejmować działania na rzecz ochrony własnego zdrowia i życia w środowisku pracy.

³⁵ Szerzej: G. Ślawska, *Przeniesienie pracownika do innej pracy w związku z chorobą zawodową lub wypadkiem przy pracy*, *Prewencja i Rehabilitacja* 2004 nr 2 (4), s. 17-22.

³⁶ Tekst jednolity: Dz.U. z 2008 r. nr 14, poz. 92 ze zm.

Nie do przecenienia dla powodzenia działań prewencyjnych na terenie zakładu pracy jest zaangażowanie na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy nie tylko samych stron stosunku pracy, ale również aktywne włączenie się do tych działań lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy pamiętać, że przywołane służby zostały również wyposażone przez prawo w szereg samodzielnych kompetencji w zakresie prewencji wypadkowej, z których mogą korzystać jako podmioty niezależne od stron stosunku pracy, a powołane do działania na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w środowisku pracy. Dlatego staranny dobór tych służb przez pracodawcę – w porozumieniu z pracownikami – jest tak bardzo istotny dla świadomego kształtowania bezpiecznego środowiska pracy.

Uwagi końcowe

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że polskie przepisy prawne w sposób kompleksowy zapewniają ochronę pracownikom i innym uprawnionym ubezpieczonym w razie zaistnienia zdarzeń losowych w sferze życia zawodowego w postaci wypadku przy pracy, czy na pograniczu sfery życia zawodowego i prywatnego w postaci wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy.

Na podstawie przeprowadzonej analizy polskich regulacji prawnych dotyczących wypadków przy pracy należy stwierdzić, że nasze rozwiązania prawne z tego zakresu – po dokonaniu gruntownej reformy systemu świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i wprowadzeniu z dniem 1 stycznia 2003 r. specjalnego ubezpieczenia wypadkowego – zmierzają w dobrym kierunku, gdyż nie tylko dają podstawę do kompensacji szkód powstałych z tytułu wypadków przy pracy, ale również kładą ogromny nacisk na prewencję wypadkową. Ważne jest to, że prewencyjne oddziaływanie regulacji prawnych tworzących system świadczeń w razie wypadku przy pracy skierowane jest nie tylko wobec pracodawcy, w postaci zróżnicowania stopy procentowej składki wypadkowej w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków, lecz także wobec pracowników i innych uprawnionych ubezpieczonych, którym, w prawnie określonych sytuacjach, w razie jaskrawego naruszenia przez nich reguł ostrożności zachowania się w miejscu pracy – mimo że dojdzie do uznania powstałego w pracy zdarzenia za wypadek przy pracy – świadczenia wypadkowe nie będą przysługiwały. Wprowadzone rozwiązania prawne w tym zakresie mają na celu skłonić chociażby finansowo wszystkich uczestników procesu wykonywania pracy do aktywnych działań na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdro-

wia w środowisku pracy oraz skutecznego eliminowania z niego zagrożeń zawodowych mogących wywoływać zdarzenia wypadkowe. Podejmowane pod wpływem tych rozwiązań prawnych działania w dłuższej perspektywie powinny przyczynić się do ograniczenia liczby wypadków przy pracy i zmniejszenia kosztów społecznych z nimi związanych.

Dokonując oceny obowiązujących w Polsce regulacji prawnych dotyczących wypadków przy pracy z punktu widzenia dochodzenia świadczeń z tego tytułu, należy stwierdzić, że chyba słusznie ustawodawca na ich gruncie przewiduje w zasadzie tylko świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, ale jednocześnie w szczególnie uzasadnionych przypadkach – w części szkody niepokrytej przez te świadczenia i za doznaną krzywdę – nie zamyka drogi poszkodowanym dochodzenia uzupełniających roszczeń odszkodowawczych od ich sprawców na podstawie Kodeksu cywilnego. Zdecydowanie natomiast negatywnie należy ocenić przeniesienie z ubezpieczenia wypadkowego na grunt Kodeksu pracy odszkodowania za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy, ponieważ przez to krąg uprawnionych podmiotów został ograniczony tylko do pracowników, co prowadzi do zróżnicowania prawnego ubezpieczonych i nie wydaje się być sprawiedliwe ze społecznego punktu widzenia. W celu ujednoczenia obowiązujących w tym zakresie świadczeń z tytułu wypadku przy pracy warto zaproponować zmiany w obowiązujących regulacjach prawnych, poprzez przeniesienie odszkodowania za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy z powrotem do ubezpieczenia wypadkowego, albo w skrajnym przypadku w ogóle zrezygnować z tego rodzaju świadczenia.

Kończąc rozważania dotyczące prawnych aspektów wypadków przy pracy należy żywić nadzieję, że polskie ubezpieczenie wypadkowe, podobnie jak w większości krajów Unii Europejskiej, będzie odgrywało coraz większą rolę w zwalczaniu zagrożeń zawodowych i ograniczaniu ich skutków finansowych dla pracodawców, ubezpieczonych i całego społeczeństwa, jak również w ograniczaniu cierpień osób poszkodowanych wskutek wypadków przy pracy i zapewnieniu im oraz ich rodzinom właściwych środków egzystencji³⁷, ponieważ po wprowadzeniu reformy systemu świadczeń z tytułu wypadków przy pracy mamy w naszym kraju w tym obszarze solidne podstawy prawne.

³⁷ Szerzej: J. Rzepecki, A. Serafińska, *Rola prewencji w systemach ubezpieczenia wypadkowego*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004 nr 6, s. 10-13.

Grażyna Ślawska



XV Międzynarodowa Konferencja Zwalczania Hałasu „Noise Control 2010”

W dniach 6-9 czerwca 2010 r. na terenie Zamku Książ w Wałbrzychu odbyła się XV Międzynarodowa Konferencja Zwalczania Hałasu „Noise Control 2010”. Uczestniczyło w niej 110 specjalistów z Polski oraz z Francji, Kanady, Niemiec, Portugalii, Rumunii, Ukrainy, Stanów Zjednoczonych Ameryki i Włoch zajmujących się zagadnieniami ograniczania wpływu hałasu oraz drgań na człowieka i środowisko. Byli to pracownicy naukowcy, przedstawiciele instytucji kontroli warunków pracy i środowiska, przedstawiciele producentów i dystrybutorów aparatury do redukcji hałasu, a także reprezentanci władz lokalnych.

Wymienioną konferencję zorganizowały następujące instytucje: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Komitet Akustyki Polskiej Akademii Nauk i Polskie Towarzystwo Akustyczne, przy współpracy Katedry Mechaniki i Wibroakustyki Akademii Górniczo-Hutniczej, Zakładu Akustyki Instytutu Techniki Budowlanej oraz Katedry Akustyki Politechniki Wrocławskiej.

Honorowy patronat nad konferencją objął Minister Pracy i Polityki Społecznej, Minister Środowiska, Główny Inspektor Pracy oraz Prezydent miasta Wałbrzycha. Zakład Ubezpieczeń Społecznych był jednym z podmiotów, które dofinansowały przedsięwzięcie. Patronat medialny sprawowały czasopiśma: „Praca i Zdrowie”, „Promotor”, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka”.



Zamek Książ w Wałbrzychu – miejsce spotkania uczestników konferencji.

Fot.: Marta Bil-Witkowska



Przemawia dr hab. inż. Marek Zawieska – przewodniczący Komitetu Organizacyjnego konferencji.

Fot.: Marta Bil-Witkowska

Podstawowym założeniem spotkania była popularyzacja najnowszych osiągnięć w zakresie ochrony człowieka przed zagrożeniem hałasem i drganiami mechanicznymi, monitoringu akustycznego środowiska przemysłowego i naturalnego, projektowania rozwiązań i urządzeń ograniczających wpływ hałasu i drgań na środowisko pracy oraz środowisko naturalne.

Warto dodać, że organizacja konferencji „Noise Control” w Polsce posiada długoletnią tradycję. Spotkania takie odbywają się cyklicznie – co 3 lata – już od 1948 roku. Po raz piąty głównym ich organizatorem był Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, który w tym roku obchodzi 60-lecie swojej działalności.

W pierwszym dniu konferencji, podczas uroczystego jej otwarcia, głos zabrali kolejno: dr hab. inż. Marek Zawieska – przewodniczący Komitetu Organizacyjnego, Izabela Mrzygłocka – przewodnicząca Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, Piotr Kruczkowski – prezydent Wałbrzycha, prof. dr hab. med. Danuta Koradecka – dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, dr Marian Liwo – zastępca Głównego Inspektora Pracy oraz prof. zw. dr hab. inż. Zbigniew Engel – przewodniczący Komitetu Akustyki Polskiej Akademii Nauk.

W trakcie trwania spotkania zaprezentowano 105 referatów w postaci projekcji multimedialnych, przy czym 59 referatów podczas 13 sesji plenarnych, natomiast 46 referatów w ramach sesji tematycznych. Sesje tematyczne opatrzone były tytułami: „Hałas środowiskowy”, „Metody aktywne”, „Hałas w szkołach”,

„Wpływ hałasu na człowieka”, „Hałas maszyn i urządzeń”, „Ograniczenie hałasu”, „Hałas środowiskowy”, „Akustyka budowlana”, „Drgania mechaniczne”.

Ze względu na międzynarodowy charakter konferencji wszystkie wystąpienia były tłumaczone simultanicznie z języka angielskiego na język polski oraz z języka polskiego na język angielski. Wygłoszone referaty będzie można przeczytać w kolejnych numerach czasopisma naukowego „Archives of Acoustics”, natomiast około 15 wybranych prac zostanie opublikowanych w drugim kwartale 2011 r. w czasopiśmie „International Journal of Occupational Safety and Ergonomics” (JOSE).

Podczas konferencji można było obejrzeć wystawę, na której zaprezentowano m.in. aparaturę pomiarową, tłumiki, materiały i wyroby dźwiękochłonne, elementy i obudowy dźwiękoizolacyjne. Wszyscy uczestnicy spotkania mieli także możliwość wzięcia udziału w wizycie w laboratorium Instytutu Telekomunikacji, Teleinformatyki i Akustyki Politechniki Wrocławskiej.

Wydarzenie, o którym mowa, stanowiło znaczący wkład w upowszechnianie wiedzy z zakresu ochrony człowieka przed zagrożeniem hałasem i drganiami mechanicznymi. Optymizmem napawa fakt, że za trzy lata planowana jest kolejna międzynarodowa konferencja „Noise Control”.

Marta Bil-Witkowska
Departament Prewencji i Rehabilitacji



■ **20-22 września** w Warszawie odbył się kongres „Ergonomia dla przyszłości”, którego celem była wymiana wiedzy i doświadczeń w dziedzinie ergonomii oraz upowszechnianie i zastosowanie zasad ergonomii do poprawy warunków pracy w różnych obszarach działalności człowieka. Organizatorem kongresu było Polskie Towarzystwo Ergonomiczne, a patronat honorowy nad nim objęli: Marszałek Sejmu Grzegorz Schetyna, Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego prof. dr hab. Barbara Kudrycka, Minister Pracy i Polityki Społecznej Jolanta Fedak oraz Rektor Politechniki Warszawskiej prof. dr hab. inż. Włodzimierz Kurnik. Swoją wkład w przygotowanie spotkania wniosły różne instytucje, m.in. Państwowa Inspekcja Pracy, Instytut Medycyny Pracy, Komitet Ergonomii przy Państwowej Akademii Nauk, Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Wsparcia w postaci dofinansowania udzielił Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Podczas trzydniowego spotkania – któremu towarzyszyły sesja plakatowa i warsztaty tematyczne, stoiska wystawiennicze producentów, instytucji i organizacji – zaprezentowano takie tematy, jak:

- ergonomia w działalności architektoniczno-budowlanej
- ergonomia środowiska pracy
- ekonomiczno-społeczne aspekty ergonomii
- inżynieria ergonomiczna
- ergonomia w projektowaniu dla osób z niepełnosprawnościami i dla potrzeb rehabilitacji.

■ **23-25 września** w Łodzi odbył się VII Międzynarodowy Kongres nt. „Cywilizacyjne uwarunkowania kierunków rozwoju rehabilitacji medycznej”, który stanowił wspólne przedsięwzięcie Polskiego Towarzystwa Rehabilitacji i Kliniki Rehabilitacji Medycznej II Katedry Rehabilitacji Uniwersytetu Medycznego w Łodzi. Program kongresu obejmował 15 specjalistycznych sesji naukowych, z prezentacją doświadczeń własnych uczestników oraz wykładami ekspertów. Ponadto została przygotowana multimedialna interaktywna sesja plakatowa, dostępna podczas trwania kongresu.

Celem spotkania było wypracowanie i propagowanie nowoczesnych metod rehabilitacji, w ramach działań na rzecz profilaktyki pierwotnej i wtórnej niepełnosprawności oraz eliminacji powikłań w chorobach stanowiących problemy współczesnej cywilizacji. Zamierzeniem organizatorów było doskonalenie form współpracy interdyscyplinarnej specjalistów zaangażowanych w szeroko pojętą rehabilitację medyczną.

Tematyka kongresu obejmowała m.in. następujące zagadnienia: • diagnostyka w rehabilitacji medycznej i fizjoterapii • problemy rehabilitacji dzieci i młodzieży • rehabilitacja w onkologii • postępy rehabilitacji w alloplastykach stawów • rehabilitacja w zespołach bólowych kręgosłupa • rehabilitacja w neurologii: spastyczność, naczyniowe choroby mózgu • ageing – pomyślne starzenie się organizmu i rehabilitacja geriatryczna • metody biostymulacyjne w rehabilitacji medycznej • ergonomia w rehabilitacji medycznej.

■ **28-30 września** w Warszawie Polskie Towarzystwo Oświaty Zdrowotnej zorganizowało Ogólnopolską Konferencję Naukową nt. „Wyrównywanie szans poprzez zwiększenie skuteczności i efektywności leczenia. Nowe wyzwania dla prewencji, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej”. Współorganizatorami spotkania byli m.in.: Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, Warszawski Uniwersytet Medyczny – Wydział Nauk o Zdrowiu, Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego – Państwowy Zakład Higieny, Polskie Towarzystwo Diabetologiczne Oddział Warszawski, Główny Inspektorat Sanitarny. Konferencja została dofinansowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Spotkanie ma być początkiem procesu mającego na celu zahamowanie tempa wzrostu nierówności w zdrowiu, zwłaszcza w odniesieniu do dzieci oraz osób starszych i przewlekle chorych.

Tematyka sesji plenarnych obejmowała m.in. następujące zagadnienia: • pozamedyczne uwarunkowania zdrowia, stan obecny i prognozy na najbliższe lata • kierunki rozwiązywania problemów zdrowotnych • zapobieganie chorobom przewlekłym • psychologia w leczeniu chorób przewlekłych • szczepienia ochronne.

Anna Sójka

Departament Prewencji i Rehabilitacji





Uzdrowisko Iwonicz Zdrój.

Fot.: K. Dzięgielewska

PREWENCJA i REHABILITACJA

Wydawca:

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

Przygotowanie tekstów:

Anna Sójka, Marta Bil-Witkowska

z Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Centrali ZUS

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

Opracowanie redakcyjne tekstów:

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 2154/10

ZUS