



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

Część I niniejszego artykułu publikowaliśmy w numerze 4/2010 naszego kwartalnika. Poruszone tam były następujące tematy: ochrona zdrowia kobiet w ciąży, wychowanie dziecka do 14 roku życia oraz świadczenia rodzinne i opiekuńcze związane z macierzyństwem. Część II stanowią tematy dotyczące urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego i ochrony stosunku pracy kobiet w ciąży.

## Urlop macierzyński

Regulacje dotyczące urlopu macierzyńskiego, przyjęte przez ustawodawcę na gruncie polskiego prawa pracy, pozwalają na wyróżnienie kilku rodzajów tego urlopu, którym można przypisać swoje cechy charakterystyczne, niezależnie od cech wspólnych dla każdego z wyróżnionych rodzajów urlopu macierzyńskiego. Podział przedstawia się następująco:

- podstawowy urlop macierzyński,
- dodatkowy urlop macierzyński,
- urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Niezależnie od wskazanego podziału, wyróżnić można różne sytuacje, w których pracownica zostaje pozbawiona części urlopu, może zrezygnować z jego części czy też chwilowo zawiesić jego wykonywanie.

Urlop macierzyński ma na celu przede wszystkim ochronę zdrowia kobiety. Zapewnia pracownicy możliwość zregenerowania sił po porodzie i umożliwia sprawowanie opieki nad dzieckiem przez pierwsze miesiące jego życia, kiedy buduje się więź pomiędzy matką i dzieckiem. Objęcie przez ustawodawcę okresu korzystania z urlopu macierzyńskiego szczególną ochroną zapewnia pracownicy pewność, wewnętrzny spokój podczas sprawowania opieki nad dzieckiem bez obaw o utratę pracy.

Urlop macierzyński przysługuje pracownicy, a więc kobiecie zatrudnionej w ramach: • umowy o pracę • mianowania • powołania • wyboru • spółdzielczej umowy o pracę. Urlop macierzyński nie

przysługuje zatem kobietom zatrudnionym w ramach umów cywilnoprawnych czy też prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą.

Pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę, jak również wymiaru czasu pracy. Urlop będzie jej zatem przysługiwał nawet wówczas, gdy umowa zostanie zawarta na czas określony, co może mieć jedynie wpływ na czas trwania omawianego urlopu, ale to zagadnienie zostanie rozwinięte w dalszej części niniejszego artykułu.

Niezależnie od powyższego urlop macierzyński nie przysługuje w czasie korzystania przez pracownicę z urlopu bezpłatnego, pomimo pozostawania w zatrudnieniu w ramach stosunku pracy. Uzasadnieniem takiego założenia jest fakt, iż w tym okresie bezprzedmiotowe byłoby korzystanie z urlopu macierzyńskiego, gdyż ma on na celu przede wszystkim zapewnienie pracownicy czasu wolnego od pracy, który jest konieczny do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, co bezspornie zapewnione jest również w czasie korzystania z urlopu bezpłatnego.

Zasadą jest wykorzystanie urlopu macierzyńskiego w całości, choć ustawodawca dopuścił możliwość, jak już wspomniano wyżej, zarówno rezygnacji z części urlopu, jak i przerwania jego wykorzystywania w szczególnych okolicznościach.

Urlop macierzyński jest świadczeniem osobistym, a co za tym idzie nie można z niego zrezygnować na rzecz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. Musi być wykorzystany w naturze. Przyjmuje się, iż tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym, łącznie z niedzielami, świętami i innymi dniami, które zgodnie z rozkładem czasu pracy obowiązującym

w danym zakładzie są dniami wolnymi od pracy. Pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu, jeżeli oczywiście pracownica nie korzystała z urlopu przed przewidywaną datą porodu, co jest istotne z uwagi na wypłatę zasiłku macierzyńskiego przysługującego za czas urlopu macierzyńskiego.

### ■ Podstawowy urlop macierzyński

Zagadnieniem wymagającym omówienia w pierwszej kolejności jest **wymiar podstawowego urlopu macierzyńskiego**, który ulegał wielu zmianom na przestrzeni ostatnich 10 lat. Było to niewątpliwie spowodowane troską o zdrowie pracownicy i chęcią znalezienia jak najlepszego rozwiązania, pozwalającego kobiecie na wystarczającą regenerację sił po porodzie, przed powrotem do pracy. Z drugiej strony wydłużanie wymiaru urlopu macierzyńskiego jest wyrazem dość konsekwentnie realizowanej polityki prorodzinnej, która ma pomóc przezwyciężyć niekorzystne tendencje demograficzne. Zmiany w tej materii kształtowały się następująco.

Do dnia 1 stycznia 2000 r. wymiar urlopu wynosił:

- 16 tygodni – przy pierwszym porodzie,
- 18 tygodni – przy każdym następnym porodzie,
- 26 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Ustawą z dnia 19 listopada 1999 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy<sup>1</sup> wymiar urlopu wydłużono do:

- 26 tygodni – przy pierwszym i każdym następnym porodzie,
- 39 tygodni – w wypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Następnie ustawą z dnia 31 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy<sup>2</sup> przywrócono wymiar urlopu obowiązujący sprzed nowelizacji z 1999 r. do:

- 16 tygodni – przy pierwszym porodzie,
- 18 tygodni – przy każdym następnym porodzie,
- 26 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Kolejną ustawą, z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>3</sup> ponownie zmieniono wymiar urlopu do:

- 18 tygodni – przy pierwszym porodzie,
- 20 tygodni – przy każdym następnym porodzie,
- 28 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Ostatecznie, ustawą z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>4</sup>, uzależniono wymiar urlopu macie-

rzyńskiego od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie i obecnie przysługuje on pracownicy **w wymiarze:**

- **20 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka,
- **31 tygodni** – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- **33 tygodni** – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- **35 tygodni** – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- **37 tygodni** – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Wydłużenie wymiaru urlopu w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie miało niewątpliwie na celu zapewnienie dłuższego okresu sprawowania opieki nad dziećmi, ale przede wszystkim wydłużenie okresu ochronnego dla pracownicy, by zapewnić możliwość jak najpełniejszego zregenerowania sił po porodzie. Oczywiście jest fakt, iż poród, a następnie okres opieki nad dzieckiem, jest okresem wyczerpania organizmu. Im dłuższy jest okres rekonwalescencji, tym większa jest wydajność pracownicy po powrocie do pracy.

W trosce o zdrowie kobiety ustawodawca przewidział możliwość wykorzystania co najmniej 2 tygodni urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu. Jest to uprawnienie pracownicy, a nie jej obowiązek. Pracownica może zatem wnioskować o wykorzystanie urlopu macierzyńskiego, w wymiarze co najmniej 2 tygodni, przed porodem. Nie ma przeszkód, aby wniosek pracownicy obejmował dłuższy okres czasu. Data porodu powinna być jednak stwierdzona zaświadczeniem lekarskim. Na wniosek pracownicy pracodawca ma obowiązek udzielić jej urlopu we wnioskowanym wymiarze. W przypadku skorzystania przez pracownicę z przysługującego jej uprawnienia, po porodzie przysługuje jej urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania przysługującego wymiaru urlopu, tj. w zależności od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie odpowiednio do 20, 31, 33, 35, 37 tygodni. Jeżeli pracownica nie skorzysta przed porodem z urlopu macierzyńskiego, po porodzie przysługuje jej urlop w pełnym wymiarze.

#### **Rezygnacja z części urlopu macierzyńskiego.**

Pracownica nie musi wykorzystywać przysługującego jej urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze. Może z niego częściowo zrezygnować i wrócić do pracy przy spełnieniu określonych przesłanek. Prawo do rezygnacji z części urlopu przysługuje jej przede wszystkim dopiero po wykorzystaniu po porodzie 14 tygodni urlopu macierzyńskiego. Ponadto, pracownica może zrezygnować z części urlopu tylko pod warunkiem, iż w pozostałej części zostanie on wykorzystany przez pracownika-ojca wychowującego dziecko.

<sup>1</sup> Dz.U. z 1999 r. nr 99, poz. 1152.

<sup>2</sup> Dz.U. z 2001 r. nr 154, poz. 1805.

<sup>3</sup> Dz.U. z 2006 r. nr 221, poz. 1615.

<sup>4</sup> Dz.U. z 2008 r. nr 237, poz. 1654.

Pracownica, chcąc zrezygnować z części urlopu, musi zatem spełnić łącznie dwa warunki:

— wykorzystać co najmniej 14 tygodni urlopu po porodzie,

— powierzyć wykorzystanie urlopu w pozostałej części pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko.

Tryb postępowania, jaki musi być zachowany przy rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, przedstawia się następująco. Po wykorzystaniu narzuconych przez ustawodawcę 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, pracownica może zrezygnować z pozostałej jego części. W tym celu składa do pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku musi dołączyć zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia przez niego wykorzystywania urlopu macierzyńskiego w pozostałej części – niewykorzystanej przez pracownicę. Termin ten musi przypadać bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę. Innymi słowy, dzień rezygnacji z urlopu przez pracownicę i dzień rozpoczęcia korzystania z urlopu przez pracownika-ojca wychowującego dziecko muszą być tożsame. W świetle przyjętych przez ustawodawcę rozwiązań omówionych wyżej wynika, iż owo uprawnienie do rezygnacji z części urlopu nie będzie pracownicy przysługiwało także w przypadku braku wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko o wykorzystanie urlopu w części niewykorzystanej przez pracownicę. Chodzi bowiem o zapewnienie realizacji celu urlopu, jakim jest opieka nad dzieckiem.

**Zawieszenie urlopu macierzyńskiego w czasie pobytu w szpitalu ze względu na stan zdrowia pracownicy.** Od 2009 r. ustawodawca wprowadził również możliwość zawieszenia prawa do korzystania z urlopu macierzyńskiego przez pracownicę. Dopuszczalne jest to w sytuacji, gdy pracownica wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Warunkiem koniecznym do skorzystania z tego prawa jest wykorzystanie przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni. Wówczas w czasie pobytu pracownicy w szpitalu jej urlop ulega zawieszeniu i może ona z niego skorzystać w pozostałym zakresie po wyjściu ze szpitala. W okresie, w którym pracownica korzysta z opieki szpitalnej, z urlopu macierzyńskiego w wymiarze odpowiadającym temu okresowi może skorzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Jest to jednak jego uprawnienie, a nie obowiązek. Przebywanie przez pracownicę w szpitalu nie obliguje pracownika do częściowego korzystania z urlopu macierzyńskiego. Jeżeli jednak pracownik skorzysta z tego prawa, korzystanie przez niego z części urlopu macierzyńskiego ulega automatycznemu zakończeniu, bez konieczności składania dodatkowego wniosku

w tym zakresie, chyba że dojdzie do rezygnacji przez pracownicę z części urlopu na warunkach opisanych wyżej. Pracownica po wyjściu ze szpitala ma prawo wykorzystać urlop macierzyński w zakresie pozostałym po wykorzystaniu urlopu przez pracownika. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego, wykorzystanego przez pracownicę po porodzie, a następnie przez pracownika w okresie przebywania przez pracownicę w szpitalu, nie może przekroczyć, odpowiednio do liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie: 20, 31, 33, 35, 37 tygodni.

Na uwagę zasługuje fakt, iż zarówno w przypadku rezygnacji przez pracownicę z części urlopu, jak i przerwaniu urlopu z uwagi na pobyt w szpitalu, z części urlopu macierzyńskiego może skorzystać jedynie pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Zatem ojciec dziecka niebędący pracownikiem nie będzie uprzywilejowany do skorzystania z omawianych uprawnień.

Ponadto, z uprawnień tych może skorzystać jedynie pracownik-ojciec, który wychowuje dziecko. Zatem pracownik-ojciec niewychowujący dziecka, którego przykładowo pozbawiono praw rodzicielskich, z uprawnień tych nie skorzysta.

**Zawieszenie wykorzystywania urlopu macierzyńskiego w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej.** W razie urodzenia dziecka, które z uwagi na stan zdrowia wymaga opieki szpitalnej, pracownica, która po porodzie wykorzystała 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część urlopu może wykorzystać po wyjściu dziecka ze szpitala. Nie ma przy tym znaczenia, czy dziecko będzie wymagało opieki szpitalnej zaraz po porodzie, czy też w późniejszych tygodniach życia. Rozwiązanie przyjęte przez ustawodawcę wydaje się słusznym przy uwzględnieniu celu urlopu macierzyńskiego, jakim jest niewątpliwie opieka nad dzieckiem. W czasie pobytu w szpitalu dziecko ma zapewnioną opiekę, a zatem bezpodstawnym byłoby wykorzystywanie w tym czasie urlopu macierzyńskiego, który w pełni pozwoli zrealizować swoją funkcję po wyjściu dziecka ze szpitala, kiedy opieka ze strony matki jest niezbędna. Warunkiem koniecznym dla przerwania korzystania z urlopu macierzyńskiego jest wykorzystanie przez matkę 8 tygodni tegoż urlopu po porodzie, gdyż przyjmuje się, iż jest to czas niezbędny do zregenerowania sił po wyczerpującym okresie porodu. Przerwanie urlopu macierzyńskiego wymaga wniosku pracownicy i zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego pobyt dziecka w szpitalu. Przy spełnieniu tych warunków pracodawca jest związany wnioskiem pracownicy, która niezwłocznie po ustaniu przyczyn przerwania urlopu macierzyńskiego powinna przystąpić do ponownego jego wykorzystywania, chyba że rezygnuje z części urlopu po wykorzystaniu 14 tygodni po porodzie na rzecz pracownika-ojca wychowującego dziecko, o czym była już mowa wyżej.

**Utrata części urlopu macierzyńskiego w razie zgonu dziecka.** Ustawodawca wprowadził dwie możliwe sytuacje:

- zgon dziecka przed upływem 8 tygodni życia – pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka;
- zgon dziecka po upływie 8 tygodni życia – pracownicy przysługuje urlop macierzyński przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Z powyższego wynika, że w razie zgonu dziecka, niezależnie od tego, czy nastąpi on przed czy po upływie 8 tygodnia życia dziecka, pracownica ma prawo do 7 dni urlopu macierzyńskiego liczonych od dnia zgonu dziecka. Jednak w sytuacji gdy zgon dziecka nastąpiłby w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego, pracownicy nie będzie przysługiwało prawo do wydłużenia tego urlopu o 7 dni.

W obu przypadkach pracownica, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, zachowuje w razie zgonu jednego dziecka prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

Zatem pracownica ma zagwarantowany urlop w wymiarze nie krótszym niż 7 dni od dnia zgonu dziecka, niezależnie od tego, czy zgon dziecka nastąpi przed, czy po upływie 8 tygodnia jego życia.

**Rezygnacja z wychowania dziecka.** Ustawodawca, wprowadzając do Kodeksu pracy regulacje odnoszące się do urlopu macierzyńskiego, przewidział sytuację, w której pracownica nie wykorzysta przysługującego jej pełnego wymiaru urlopu z uwagi na wystąpienie szczególnych okoliczności. Powyższe będzie dotyczyło rezygnacji z wychowania dziecka i oddania go innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka. W takim przypadku pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Niezbędne jest jednak wykorzystanie przez kobietę po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, gdyż jak już wcześniej wspomniano, jest to czas niezbędny dla regeneracji sił i dojścia przez pracownicę do sprawności psychofizycznej po porodzie. Słusznie ustawodawca założył, iż wykorzystanie pozostałej części urlopu jest w takiej sytuacji zbędne, gdyż w przypadku rezygnacji z wychowania dziecka, opiekę nad nim przejmuje inna osoba lub dom małego dziecka. Nie ma zatem potrzeby, aby matka korzystała po rekonwalescencji koniecznej po porodzie z dalszej części urlopu, która ma na celu opiekę nad dzieckiem, gdyż oddała dziecko wymagające opieki.

Pracownica powinna niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o rezygnacji z wychowania dziecka. Jeżeli nastąpiło to już po upływie koniecznych do wykorzystania dla zdrowia psychofizycznego 8 tygodni urlopu, pracownica powinna niezwłocznie zgłosić gotowość do pracy. Odpada bowiem wówczas przyczyna, dla której urlop zostaje udzielany, a zatem nieobecność pracownicy w pracy może

zostać potraktowana jako nieuzasadniona i doprowadzić do rozwiązania umowy w trybie art. 52 Kodeksu pracy.

### ■ **Dodatkowy urlop macierzyński**

Począwszy od dnia 1 stycznia 2010 r., w wyniku wejścia w życie ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>5</sup>, pracownica ma możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Jest to uprawnienie, z którego może, ale nie musi skorzystać. Jeżeli jednak zamierza wystąpić o dodatkowy urlop macierzyński obligatoryjnie jest dopełnienie określonych formalności. Wyjaśnienia wymaga przede wszystkim wymiar tego urlopu.

**W 2011 r.** pracownica będzie mogła skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego **w wymiarze:**

— do 2 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka,

— do 3 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

W kolejnych latach wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie stopniowo wzrastał i wyniesie:

- w 2012 r. i w 2013 r.:

— do 4 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka,

— do 6 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

- w 2014 r. i w latach następnych:

— do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka,

— do 8 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Ostatecznie zatem, urlop będzie udzielany w wymiarze do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz do 8 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, bez względu już na ilość urodzonych dzieci.

Urlop ten jest udzielany jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, co oznacza, że pracownica od początku musi zdecydować, czy korzysta z pełnego wymiaru przysługującego jej dodatkowego urlopu macierzyńskiego, czy też z jego części. Ważnym jest również, iż z urlopu tego można skorzystać bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Urlop jest udzielany na pisemny wniosek pracownicy, który – po jego złożeniu – jest wiążący dla pracodawcy. Warunkiem jest złożenie wniosku w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu i bezpośrednio, tj. z dnia na dzień, po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Złożenie wniosku w późniejszym terminie, po powrocie pracownicy do pracy czy też wykorzystaniu po urlopie macierzyńskim urlopu wypoczynkowego, będzie skutkowało odmową praco-

<sup>5</sup> Dz.U. z 2008 r. nr 237, poz. 1654.

dawcy udzielenia dodatkowego urlopu, podobnie jak niedochowanie 7-dniowego terminu, o którym mowa wyżej. Urlop ten nie ulega przerwaniu, nawet z powodu choroby pracownicy. Wyjątkiem jest konieczność hospitalizacji pracownicy, z uwagi na jej stan zdrowia, gdyż wówczas nie może ona samodzielnie opiekować się dzieckiem. Na uwagę zasługuje również fakt, że nieskorzystanie z prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego powoduje jego wygaśnięcie.

Z wprowadzeniem dodatkowego urlopu macierzyńskiego wiąże się jeszcze jedno uprawnienie pracownicy. Mianowicie, pracownica, która ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, może połączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Jeżeli pracownica skorzysta z tego prawa, dodatkowego urlopu udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy. Pracownica zatem sama decyduje, czy chce skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze przewidzianym w Kodeksie pracy, czy też chce połączyć to uprawnienie z powrotem do pracy. Wówczas, z jednej strony ma możliwość spędzania w dużej mierze czasu z dzieckiem, a z drugiej strony, powoli oswaja się z powrotem do pracy. Jest to sytuacja korzystna zarówno dla matki, jak i dla dziecka, które stopniowo przyzwyczajają się do nieobecności matki, która z kolei ma czas, by po długiej nieobecności w pracy ponownie wdrożyć się powoli do swoich obowiązków. Możliwość połączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i wykonywania pracy została ograniczona przez ustawodawcę do pracodawcy, u którego pracownica korzystała z urlopu macierzyńskiego. Ponadto, podjęcie pracy przy jednoczesnym korzystaniu z dodatkowego urlopu macierzyńskiego wymaga spełnienia określonych przesłanek formalnych. Pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek, który jest dla niego wiążący, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy, w którym wskazuje:

- wymiar czasu pracy – nie wyższy niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, oraz
- okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy – maksymalnie do 6 bądź do 8 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

#### ■ **Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego**

Urlop ten przysługuje pracownicy, która przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem. W celu skorzystania z tego urlopu pracownica powinna złożyć pracodawcy

oświadczenie, z którego będzie wynikało, że przyjęła dziecko na wychowanie. Do tego oświadczenia powinna załączyć zaświadczenie z sądu potwierdzające wystąpienie przez nią z wnioskiem o przysposobienie dziecka lub przyjęcie dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje **w wymiarze:**

- 20 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni – w przypadku przyjęcia dwojga dzieci,
- 33 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni – w przypadku przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni – w przypadku przyjęcia pięciorga i więcej dzieci.

Ustawodawca wprowadził **maksymalny okres**, w którym urlop ten może być wykorzystywany, i wynosi on:

- nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia,
- nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 10 roku życia – w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego.

Jeżeli natomiast pracownica przyjęła dziecko w wieku do 7 roku życia bądź do 10 roku życia w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w **minimalnym wymiarze 9 tygodni**. Innymi słowy, jeżeli w chwili przyjęcia dziecka na wychowanie i złożenia wniosku o jego przysposobienie dziecko nie przekroczyło 7 lat bądź 10 lat przy odroczonym obowiązku szkolnym, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje w wymiarze 9 tygodni.

Urlop ten traktowany jest na równi z urlopem macierzyńskim, a tym samym pracownicy przysługują wszelkie uprawnienia, jakie przysługują pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego, nie wyłączając prawa do zasiłku macierzyńskiego.

#### ■ **Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego**

Ustawą z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>6</sup> ustawodawca wprowadził do porządku prawnego również instytucję dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. **Wymiar** tego urlopu, począwszy od 2011 r., będzie kształtował się następująco:

- **w 2011 r.:**
  - do 2 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,

<sup>6</sup> Dz.U. z 2008 r. nr 237, poz. 1654.

— do 3 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka,

— 1 tydzień – w razie korzystania z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze (9 tygodni),

• w 2012 r. i w 2013 r.:

— do 4 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,

— do 6 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka,

— do 2 tygodni – w razie korzystania z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze (9 tygodni),

• w 2014 r. i w latach następnych:

— do 6 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,

— do 8 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka,

— do 3 tygodni – w razie korzystania z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze (9 tygodni).

Warunki udzielania dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego kształtują się tak samo jak przy dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Uprawnioną do jego wykorzystania będzie zatem pracownica, która przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem – nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia – i wykorzystała urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Urlop ten udzielany jest pracownicy na jej pisemny wniosek, który powinna złożyć pracodawcy w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Po złożeniu wniosku przez pracownicę udzielenie urlopu przez pracodawcę jest obligatoryjne. Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, tak jak dodatkowy urlop macierzyński, udzielany jest jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub wielokrotności (tydzień odpowiada 7 dniom kalendarzowym), bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Urlop ten, tak samo jak dodatkowy urlop macierzyński, może być łączony z wykonywaniem pracy przez pracownicę. W takiej sytuacji maksymalny wymiar czasu pracy nie może przekroczyć, w okresie korzystania z tego uprawnienia, połowy pełnego wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownicy, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

W czasie korzystania z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Rozwijając tematykę związaną z urlopem macierzyńskim, nie można zapominać o zasiłku macierzyńskim. **Zasiłek macierzyński** przysługuje zarówno w czasie korzystania z: • podstawowego urlopu macierzyńskiego, jak również • urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego • dodatkowego urlopu macierzyńskiego i • dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zasiłek macierzyński przysługuje uprawnionej pracownicy przez okres korzystania z wymienionych wyżej urlopow. Szczegółowe zasady wypłaty zasiłku macierzyńskiego określone są ustawą o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

## Urlop wychowawczy

Kolejnym uprawnieniem wiążącym się nierozdzielnie z macierzyństwem jest uprawnienie pracownicy do urlopu wychowawczego, który – podobnie jak urlop macierzyński – jest udzielany w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Analogicznie jak w przypadku urlopu macierzyńskiego, z uwagi na temat niniejszego artykułu, zagadnienie to zostanie omówione w kontekście pracownicy, pomimo że uprawnienia w tym zakresie przysługują również pracownikowi.

Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje pracownicy, posiadającej co najmniej 6-miesięczny okres zatrudnienia. Okres zatrudnienia liczony jest nie w kontekście pracodawcy, u którego pracownica zamierzająca skorzystać z przysługującego jej prawa jest zatrudniona, ale łącznie w odniesieniu do wcześniejszych okresów pozostawania w stosunku pracy. Zatem prawo to będzie przysługiwało pracownicy, legitymującej się ogólnym 6-miesięcznym stażem pracy, bez względu na przerwy w zatrudnieniu. Do owego stażu pracy zalicza się okresy zatrudnienia w ramach stosunku pracy, czyli umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę, jak również okresy, które z mocy szczególnych przepisów ustawy są wliczane do stażu pracy, tzw. okresy zaliczalne, takie np. jak okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Z uwagi na cel urlopu wychowawczego, kolejną przesłanką, która musi być spełniona przez pracownicę zamierzającą skorzystać z tego urlopu, jest faktyczne sprawowanie opieki nad dzieckiem do lat 4, a w przypadku dziecka niepełnosprawnego do lat 18. Chodzi tu o: • dziecko „własne” osoby uprawnionej • dziecko współmałżonka, a także • dziecko przyjęte na wychowanie, w tym w ramach rodziny zastępczej, z wyłączeniem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego.

W razie ustalenia, że pracownica trwale zaprzestała sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca może ją wezwać do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

Urlop wychowawczy przysługuje **w wymiarze:**

— do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 4 roku życia;

*W przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, urlop może być wykorzystany przez okres 3 lat, nie dłużej niż do ukończenia 4 roku życia przez dziecko urodzone jako pierwsze.* Wynika to wprost z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2002 r., sygn. akt: II UK 94/2002.

— do 3 lat (dodatkowo), nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko o złym stanie zdrowia lub niepełnosprawne 18 lat;

Niezależnie od tego czy pracownica wykorzystania urlop wychowawczy w wymiarze 3 lat, może ona skorzystać z dodatkowego urlopu wychowawczego, jeżeli z powodu stanu zdrowia – potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności – dziecko wymaga jej osobistej opieki. Wymiar dodatkowego urlopu wychowawczego, przysługującego z uwagi na ową szczególną okoliczność, jaką jest stan zdrowia dziecka, jak już wyżej wskazano, nie może przekroczyć 3 lat. Z urlopu dodatkowego pracownica może skorzystać aż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia. W związku z tym że urlop ten przysługuje niezależnie od normalnego urlopu wychowawczego, może on być łączony albo wykorzystywany niezależnie. Ustawodawca nie wymaga też tutaj ciągłości korzystania z urlopów. Można zatem wykorzystać najpierw normalny urlop wychowawczy w wymiarze 3 lat, a następnie po jakimś czasie skorzystać z dodatkowego urlopu. Jediną granicą jest tutaj osiągnięcie przez dziecko 18 lat.

— nie dłużej niż do ukończenia okresu, na jaki umowa została zawarta (urlop wychowawczy nie przedłuża automatycznie okresu, na jaki umowa została zawarta);

— nie dłużej niż do końca rozwiązania umowy o pracę wskutek upływu okresu wypowiedzenia;

Jeżeli wniosek został złożony przez pracownicę już po dokonaniu czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, pracodawca udziela urlopu na okres nie dłuższy niż do dnia ustania zatrudnienia.

Jak słusznie bowiem stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r., sygn. akt: I PKN 11/2001 *Urlop wychowawczy jest zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w celu umożliwienia pracownikowi sprawowania osobistej opieki nad małym dzieckiem. Z istoty rzeczy jego udzielenie poza czas trwania stosunku pracy jest bezprzedmiotowe. Jeżeli bowiem nie istnieje stosunek pracy, nie ma też*

*obowiązku świadczenia pracy stanowiącego przeszkodę w osobistej opiece nad dzieckiem.*

Urlop wychowawczy w każdym przypadku udzielany jest na wniosek pracownicy, składany w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym pracownica zamierza z urlopu skorzystać. We wniosku należy wskazać:

- datę rozpoczęcia i zakończenia urlopu,
- okres urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko.

Z uwagi na fakt że z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać opiekunowie lub rodzice dziecka jedynie przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy, do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego pracownica powinna załączyć pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku. To oświadczenie nie jest wymagane w przypadku:

- ograniczenia lub pozbawienia drugiego z rodziców władzy rodzicielskiej,
- ograniczenia lub zwolnienia z opieki drugiego z opiekunów dziecka,
- gdy zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania takiego oświadczenia.

Jeżeli zachodzi któraś z wymienionych wyżej okoliczności wyłączających konieczność składania oświadczenia w przedmiocie korzystania z urlopu przez drugiego z rodziców lub opiekunów, musi ona zostać potwierdzona odpowiednimi dokumentami. Gdy na skutek szczególnych okoliczności dołączenie stosownych dokumentów nie jest możliwe, do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego pracownica powinna dołączyć stosowne oświadczenie w tej sprawie.

W przypadku wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu wychowawczego, przysługującego z uwagi na stan zdrowia dziecka, konieczne jest załączenie do wniosku orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka.

Po złożeniu wniosku przez pracownicę pracodawca udziela jej urlopu wychowawczego na okres w nim wskazany. Obowiązek taki spoczywa na pracodawcy bez względu na to, czy pracownica dochowała ustawowego terminu na złożenie wniosku. Wówczas pracodawca udziela urlopu nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku.

Odmowa udzielenia urlopu wychowawczego daje pracownicy podstawę do wystąpienia przeciwko pracodawcy do sądu pracy z roszczeniem o ustalenie prawa do urlopu wychowawczego. Niezależnie od powyższego pracodawca, który odmawia pracownicy udzielenia urlopu wychowawczego przy spełnieniu wszelkich niezbędnych przesłanek warunkujących nabycie do niego prawa, naraża się ponadto na postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Ważnym jest również fakt, że urlop nie musi być wykorzystywany

przez pracownicę w pełnym wymiarze ani jednorazowo. Można go dzielić na części, nie więcej niż 4, nie przekraczając przy tym jednak ogólnego jego wymiaru. Przy podziale urlopu wymiar każdej z części określa pracownica występująca z wnioskiem.

Pracownica może także wycofać złożony wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego, nie później jednak niż na 7 dni przed jego rozpoczęciem, co wymaga jedynie jej oświadczenia w formie pisemnej.

Ustawodawca przewidział również możliwość zrezygnowania z już rozpoczętego urlopu wychowawczego. Za zgodą pracodawcy pracownica może to uczynić w każdym czasie, a w przypadku braku zgody – po uprzednim jego zawiadomieniu, najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy. Oświadczenie pracownicy o rezygnacji z urlopu jest dla pracodawcy wiążące.

Istotnym uprawnieniem związanym z urlopem wychowawczym jest przewidziana ustawą możliwość połączenia okresu jego wykorzystywania z wykonywaniem pracy zarobkowej. Pracownica może bowiem w czasie urlopu wychowawczego wykonywać pracę, zarówno u dotychczasowego, jak i u innego pracodawcy, niekoniecznie w ramach umowy o pracę. Nie ma również przeszkód, by połączyć urlop wychowawczy z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej czy też nauką lub szkoleniem, jeżeli tylko nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Decyzja o ewentualnym podjęciu pracy leży wyłącznie w gestii pracownicy, która o tym fakcie nie ma obowiązku informowania pracodawcy.

W okresie korzystania z urlopu wychowawczego pracownica może otrzymać świadczenia przewidziane ustawą o świadczeniach rodzinnych, przy spełnieniu warunków szczegółowo opisanych w tej ustawie.

## Ochrona trwałości zatrudnienia

Ustawodawca przewidział szereg zabezpieczeń ustawowych, chroniących pracownicę przed utratą zatrudnienia w okresie korzystania przez nią z uprawnień związanych z macierzyństwem. Zagadnienie to należy opisać w kontekście kilku kwestii:

- ciąży,
- urlopu macierzyńskiego,
- urlopu wychowawczego.

Ustawodawca na gruncie prawa polskiego obejmuje szeroką ochroną pracownicę zamierzającą korzystać z uprawnień związanych z macierzyństwem, począwszy od okresu ciąży aż do urlopu wychowawczego. Pracownica pozostaje pod ochroną przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy i ma zapewniony powrót do pracy, co nie jest bez znaczenia dla jej stanu psychofizycznego. Może spokojnie realizować się jako matka, poświęcając czas opiece nad dzieckiem, bez obaw o dalsze zatrudnienie.

## ■ Okres ciąży

Przede wszystkim chroniona jest kobieta w ciąży, której pracodawca co do zasady nie może zwolnić. Okres ochronny jest uzależniony od samego stanu ciąży, bez względu na to, czy pracownica wiedziała o tym, że jest w ciąży i czy powiadomiła o tym pracodawcę, co znajduje odzwierciedlenie w poglądach utrwalonych w orzecznictwie sądu (por. postanowienie SN z dnia 13 września 1979 r., sygn. akt: I PRN 84/79 i wyrok SN z dnia 14 stycznia 1981 r., sygn. akt: I PRN 135/80).

Wyjątkowo, co stanowi odstępstwo od ogólnej ochronnej zasady, istnieje możliwość „rozstania się” z pracownicą w ciąży, jeżeli:

- zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy; dopuszczalne jest wówczas rozwiązanie z nią stosunku pracy, jeżeli reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy,
- z pracownicą zawarto umowę na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca,
- pracownica pozostaje w zatrudnieniu w ramach umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- dochodzi do ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- zostaje zawarte porozumienie stron.

W opisanych wyżej sytuacjach pracownica jest wyłączona spod ogólnych reguł ochronnych dotyczących trwałości stosunku pracy i pomimo faktu pozostawania w ciąży istnieje możliwość ustania jej zatrudnienia.

Rozwijając wskazane wyżej, budzące wątpliwości interpretacyjne, wyjątkowe sytuacje, należy zwrócić szczególną uwagę na kilka kwestii.

Umowa o pracę zawarta z pracownicą „**na zastępstwo**” ulega rozwiązaniu z upływem usprawiedliwionej nieobecności osoby, którą pracownica zastępuje, bez względu na stan zaawansowania jej ciąży.

W przypadku ogłoszenia **likwidacji lub upadłości** pracodawcy jest on zobowiązany wdrożyć określoną procedurę, zanim wypowie pracownicy umowę o pracę. Mianowicie, pracodawca jest zobligowany uzgodnić termin rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową. Sąd Najwyższy stwierdził nawet w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., sygn. akt: I PKN 164/98, że *jeżeli w chwili rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 w związku z art. 177 § 1 k.p. pracodawca i zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wiedzą o ciąży zwolnionej pracownicy, gdyż nie złożyła ona świadectwa lekarskiego (art. 185 § 1 k.p.), to zgoda zakładowej organizacji związkowej może być skutecznie wyrażona po rozwiązaniu umowy o pracę, nie później jednak niż do*



*chwili wydania orzeczenia w przedmiocie przywrócenia do pracy lub odszkodowania.*

W sytuacji gdy w zakładzie nie działa zakładowa organizacja związkowa, bądź też działa, ale nie reprezentuje pracownicy, decyzja w przedmiocie terminu rozwiązania umowy z pracownicą w ciąży leży wyłącznie w gestii pracodawcy. W sytuacji gdy pracodawca nie ma możliwości zapewnienia pracownicy w tym okresie innego zatrudnienia i ostatecznie dojdzie do rozwiązania stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, pomimo tego że pracownica jest w ciąży, przysługuje jej do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Rozwiązanie to, zapewniające kobiecie w ciąży środki do życia, przewidziane jest wprost w art. 30 ust. 3 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Okres pobierania tego świadczenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Podkreślenia wymaga również fakt, że możliwość rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży w razie ogłoszenia likwidacji pracodawcy odnosi się jedynie do ogłoszenia całkowitej likwidacji pracodawcy. Możliwość wypowiedzenia umowy w opisywanej sytuacji nie będzie miała zastosowania w przypadku częściowej likwidacji pracodawcy, np. oddziału firmy. Taka sytuacja będzie uzasadniała co najwyżej zmianę warunków pracy pracownicy.

Umowa o pracę z pracownicą w ciąży może zostać również rozwiązana w trybie **porozumienia stron**. Nie ma przy tym znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpi z inicjatywą rozwiązania umowy, jeżeli dochodzą do konsensusu. Zagadnieniem tym zajął się Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt: I PKN 431/98, stwierdził, że *Pracownica, której stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron, nie może skutecznie powoływać się na ochronę wynikającą z art. 177 § 3 k.p., jeżeli jej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy w tym trybie nie było dotknięte wadą (art. 84 § 1 k.c.).*

Zasadą jest jednak szeroko rozumiana ochrona stosunku pracy kobiety w ciąży, czego przejawem jest treść art. 177 § 3 Kodeksu pracy, z którego wynika, iż umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Na temat upływu 3 miesiąca ciąży wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r., sygn. akt: I PK 33/02, w którym stwierdził, że *termin upływu trzeciego miesiąca ciąży (art. 177 § 3 k.p.) oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych (28 dni), co rozwiązało powstające w orzecznictwie wątpliwości interpretacyjne.*

Należy przy tym podkreślić, iż ograniczenia w zakresie rozwiązania czy wypowiedzenia umowy

o pracę z pracownicą w ciąży leżą wyłącznie po stronie pracodawcy. Nie ma przeszkód, by pracownica – pomimo swojego stanu ciąży – sama doprowadziła do ustania zatrudnienia w drodze rozwiązania bądź wypowiedzenia umowy. Pracownica może również zadecydować, iż pomimo przystępującego jej prawa do przedłużenia umowy do czasu porodu, nie będzie chciała z niego skorzystać. Wówczas taka umowa skończy się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Z drugiej strony natomiast, jeżeli pracownica – nie będąc świadomą tego, że jest w ciąży – wypowie umowę o pracę, może cofnąć swoje oświadczenie woli w tym zakresie, co powinno zostać przez pracodawcę uwzględnione. W przypadku gdy jej oświadczenie woli w tym zakresie dotarło już do pracodawcy, co do zasady cofnięcie tego oświadczenia jest uzależnione od jego zgody. Wydaje się jednak, że w tej sytuacji powołanie się przez pracownicę na wadę swojego oświadczenia woli powinno być uwzględnione przez pracodawcę. W razie sporu pracownica może żądać cofnięcia swojego oświadczenia woli i uznania dokonanego wypowiedzenia za bezskuteczne na drodze postępowania sądowego. Analogicznie, pracodawca, który dokonał wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy, nie będąc świadomym, iż jest ona w ciąży, zobligowany jest do cofnięcia wypowiedzenia umowy. Zagadnienie to wielokrotnie było przedmiotem rozważań doktryny.

Ochrona stosunku pracy w okresie ciąży rozciąga się również na **zmianę warunków pracy**. Zgodnie bowiem z treścią art. 42 § 1 Kodeksu pracy, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wyjątek od tej zasady przewidziany jest w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników<sup>7</sup>. Na mocy art. 5 ust. 5 pkt 1 tej ustawy, w razie zwolnień grupowych, z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownicy w ciąży można wypowiedzieć warunki pracy, jeżeli dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku jest niemożliwe. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługują, do końca okresu, w którym korzystałyby ze szczególnej ochrony (do dnia porodu) przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Dz.U. z 2003 r. nr 90, poz. 844.

<sup>8</sup> Dz.U. z 1999 r. nr 62, poz. 289 z późn. zm.

## ■ Urlop macierzyński

Podobnie sytuacja kształtuje się w przypadku korzystania przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego. Okres ten również objęty jest szczególną ochroną przed rozwiązaniem lub wypowiedzeniem umowy o pracę, na zasadach opisanych wyżej.

Kolejnym zagadnieniem wymagającym omówienia, wiążącym się nierozdzielnie z ochroną zatrudnienia jest kwestia powrotu do pracy po okresie urlopu macierzyńskiego.

Z treści art. 183<sup>2</sup> Kodeksu pracy wynika, że po zakończeniu urlopu macierzyńskiego pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownicę do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu bądź też na stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym. Po powrocie do pracy pracownica ma zagwarantowane wynagrodzenie za pracę, jakie otrzymywałaby, gdyby nie korzystała z urlopu macierzyńskiego. Powyższe obejmuje wszelkie zmiany w zakresie wynagrodzenia, wprowadzane w okresie nieobecności pracownicy na danym stanowisku, w tym różnego rodzaju podwyżki wynagrodzenia.

Opisana wyżej ochrona rozciąga się również na pracownicę korzystającą z: • urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego • dodatkowego urlopu macierzyńskiego i • dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

## ■ Urlop wychowawczy

Niezależnie od ochrony wiążącej się z urlopem macierzyńskim i powrotem pracownicy do pracy po zakończeniu jego wykorzystywania, ustawodawca przewidział ochronę pracownicy przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy w trakcie urlopu wychowawczego i po jego zakończeniu.

W myśl art. 186<sup>1</sup> Kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ochrona trwałości stosunku pracy w omawianej sytuacji powstaje już od dnia złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, bez względu na to, kiedy faktycznie pracownica rozpocznie wykorzystywanie urlopu. Urlop wychowawczy nie przedłuża jednak terminowej umowy o pracę. Zatem w sytuacji gdy pracownica złoży wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego, pozostaje ona pod ogólną ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę, ale umowa skończy się z upływem okresu

wypowiedzenia. Nie ma przy tym znaczenia, która ze stron stosunku pracy złożyła oświadczenie zmierzające do rozwiązania umowy. Powyższe odnosi się również do rozwiązania umowy w trybie porozumienia stron.

Podobnie jak w przypadku urlopu macierzyńskiego ustawodawca zapewnił pracownicy powrót do pracy po zakończeniu wykorzystywania urlopu wychowawczego. Zgodnie z treścią art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy pracodawca dopuszcza pracownicę po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownicy w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

\*

Omówione wyżej zagadnienia utwierdzają w przekonaniu, że na gruncie polskiego prawa pracy pracownica będąca w ciąży czy też opiekująca się dzieckiem pozostaje pod szeroko rozumianą ochroną. Ustawodawca zapewnił szereg rozwiązań prawnych pozwalających kobiecie wychować dziecko i nie stracić przy tym zatrudnienia. Kobieta pozostająca w stosunku pracy otoczona jest ochroną poczynając od okresu ciąży, a skończywszy na urlopie wychowawczym. Ma również szereg możliwości pozwalających na łączenie opieki nad dzieckiem z wykonywaniem pracy. Przede wszystkim jednak nie musi wybierać pomiędzy dzieckiem a miejscem pracy. Ustawodawca zapewnił jej zarówno środki do życia w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem, w tym w postaci zasiłku macierzyńskiego, jak i trwałość zatrudnienia, gwarantując powrót do pracy przy zachowaniu godziwych warunków wynagrodzenia. Pracownica ma zatem szereg uprawnień związanych z macierzyństwem, z których może korzystać bez obaw o utratę zatrudnienia.

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 Lexis Nexis, Warszawa 2004.
6. Muszalski W., Goździewicz G., Nałęcz M., Patulski W., Walczak K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005.

**Aleksandra Kępnia**



# Wpływ stresu zawodowego na uznanie wypadku przy pracy

W prezentowanym poniżej opracowaniu zostanie przedstawiony doniosły społecznie i narastający problem stresu zawodowego, z uwzględnieniem jego źródeł oraz skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Następnie podane zostaną obowiązujące normy prawne z zakresu ochrony przed stresem zawodowym oraz dotyczące zapewnienia dobrego samopoczucia i komfortu w miejscu pracy zawarte w międzynarodowym, europejskim oraz polskim prawie pracy. Na koniec w sposób szczegółowy omówione zostanie zagadnienie stresu zawodowego jako zewnętrznej przyczyny (współprzyczyny sprawczej) wypadku przy pracy wraz z wybranym orzecznictwem sądowym z tego zakresu oraz zasygnalizowana zostanie potrzeba skutecznego prowadzenia prewencji antystresowej w środowisku pracy.

## Wprowadzenie

Stres zawodowy w dzisiejszych czasach jest nieodłącznym elementem naszego zatrudnienia. Może, potencjalnie, pojawić się w każdym miejscu pracy i wywierać wpływ na dowolnego pracownika, niezależnie od rozmiarów firmy, zakresu prowadzonej działalności oraz podstawy zatrudnienia. Wzrasta w sposób ciągły tempo pracy, rosną wymagania pracodawców w stosunku do pracowników co do ilości i jakości świadczonych przez nich prac oraz wymagania dotyczące ich większej elastyczności. Zmieniają się również technologie produkcji, rodzaj wykonywanej pracy oraz formy zatrudnienia, a także wzrasta poziom konkurencji między pracownikami. Tempo życia staje się coraz szybsze i bardzo trudno określić, i zachować, odpowiednie proporcje pomiędzy życiem rodzinnym a wymaganiami stawianymi przed nami w życiu zawodowym. Jest to tym trudniejsze, że w sposób istotny zmienia się również rola kobiety w życiu społecznym i zawodowym. To wszystko sprawia, że stres związany z pracą zawodową jest obecnie, i zapewne będzie w przyszłości, poważ-

ny problem na całym świecie, w tym także w krajach Unii Europejskiej. Niewątpliwie będzie on także dużym wyzwaniem dla podmiotów zajmujących się kwestią zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Ważny jest zatem wzrost świadomości społecznej dotyczącej zmieniającej się struktury czynników zagrożenia występujących w środowisku pracy i przesunięcie punktu ciężkości poziomu zainteresowania badawczego z tradycyjnych czynników fizycznych przede wszystkim istniejących w środowisku pracy w kierunku pojawiających się nowych czynników psychospołecznych. Istotne staje się także poszukiwanie skutecznych sposobów radzenia sobie z tymi zagrożeniami, zwalczanie skutków stresu zawodowego oraz stosowanie skutecznej prewencji antystresowej w miejscu pracy.

O powadze i narastaniu problemu świadczy fakt, że według szacunków w krajach Unii Europejskiej stres związany z pracą zawodową to jeden z czynników powodujących 5 mln wypadków w miejscu pracy i odgrywających istotną rolę w 48 000 przypadków samobójstw i 480 000 nieudanych prób samobójczych. Koszty stresu zawodowego w skali całej Unii

Europejskiej szacuje się na około 20 mld euro rocznie<sup>1</sup>. Stres związany z pracą zawodową jest obecnie drugim co do częstości występowania problemem zdrowotnym (po dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych) pracowników krajów Unii Europejskiej i dotyka już prawie jednej trzeciej (28%) wszystkich zatrudnionych, bez względu na ich wiek, płeć, wykonywany zawód czy pozycję zawodową. W Polsce problem ten osiąga jeszcze większy wymiar i dotyka aż 36% czynnych zawodowo pracowników<sup>2</sup>. Z prowadzonych badań wynika, że pracownicy w Polsce są najbardziej zestresowani – jeżeli porównać poziom ich stresu z poziomem stresu odczuwanego przez pracowników w innych krajach, i to nie tylko europejskich. Wysoki poziom stresu zawodowego Polaków oraz jego systematyczny wzrost w ostatnich latach należy traktować jako silny sygnał ostrzegawczy nie tylko dla pracowników ale również dla pracodawców i innych podmiotów zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, zwłaszcza uwzględniając ujemny wpływ stresu na zdrowie pracowników oraz związany z tym narażeniem wzrastający poziom absencji chorobowej i wypadkowości w środowisku pracy<sup>3</sup>. Tradycyjnie uważa się bowiem, że skutki stresu najdotkliwiej odczuwają pracownicy w postaci pogorszenia się stanu ich zdrowia psychicznego i fizycznego. Rzadziej podnosi się natomiast fakt, że obciążeni skutkami stresu zawodowego pracownicy generują poważne koszty społeczno-ekonomiczne poprzez absencję chorobową, wypadki przy pracy czy uciekanie z rynku pracy na renty lub wcześniejsze emerytury, których koszty ponoszą wszyscy podatnicy<sup>4</sup>. Jeżeli chodzi o wypadki przy pracy w Polsce, to – według szacunków – stres pracowników związany z wykonywaniem obowiązków zawodowych jest odpowiedzialny za 60-80% wszystkich wypadków przy pracy. Wyniki analiz wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych badanych przez inspektorów pracy w latach 2005-2007, w których stan psychofizyczny pracownika stanowił jedną z przyczyn wypadku przy pracy, wykazały, że w 48% spowodowane były one nagłym zachorowaniem lub niedyspozycją fizyczną, w 36% zmęczeniem, a w 16% zdenerwowaniem pracownika. W wypadkach tych łącznie poszkodowanych zostało 767 pracowników. Z powyższego wynika, że uwzględnienie tzw. przyczyn ludzkich ma w ustalaniu okoliczności i przyczyn

wypadków przy pracy coraz większe znaczenie i z całą pewnością wpływu czynników psychospołecznych przy ich ustalaniu nie należy bagatelizować<sup>5</sup>.

## Źródła i skutki stresu zawodowego

Zgodnie z Europejskim Porozumieniem Ramowym z dnia 8 października 2004 r. dotyczącym stresu związanego z pracą, przyjmuje się, że „stres jest stanem, któremu towarzyszą dolegliwości lub dysfunkcje fizyczne, psychiczne i społeczne i który wynika z poczucia jednostki, że jest ona niezdolna sprostać wymaganiom lub oczekiwaniom jej stawianym”. Jeżeli mówimy o stresie zawodowym, to należy pamiętać, że stan ten musi być efektem działania czynników psychospołecznych zaistniałych w środowisku pracy, gdyż stres powstały poza miejscem pracy lub w miejscu pracy, ale na skutek okoliczności zaistniałych poza miejscem pracy, choć może wywołać negatywne skutki zdrowotne u pracownika lub prowadzić do zmian w jego zachowaniu i zmniejszenia wydajności w pracy, w żadnym przypadku nie może być kojarzony ze stresem związanym z pracą. Stres zawodowy jest uwarunkowany indywidualnie, co oznacza, że istnieją pracownicy mniej lub bardziej odporni na czynniki stresogenne<sup>6</sup>. Generalnie wszyscy jesteśmy narażeni na stres zawodowy, gdyż jest on niejako wpisany w stosunek pracy, ale to, czy i na ile okażemy się na niego podatni, zależy od indywidualnych cech pracownika oraz od natężenia stresu zawodowego w danym momencie lub długotrwałości i intensywności jego oddziaływania na organizm pracownika. Pamiętajmy również o tym, że stres o dużym natężeniu, niezależnie od tego czy będzie nagły czy przewlekły, zawsze ma negatywny wpływ na każdego, nawet najbardziej odpornego na ten czynnik pracownika. Warto przy tym dodać, że nie tylko różni pracownicy mogą różnie reagować na podobne stresogenne sytuacje w środowisku pracy, ale nawet ten sam pracownik może odmiennie reagować na podobne sytuacje stresogenne w różnych okresach swojego życia zawodowego. Należy także pamiętać, że człowiek jest genetycznie przystosowany do radzenia sobie z krótkotrwałymi i o w miarę niskiej intensywności sytuacjami stresogennymi, które mogą działać na niego motywująco i stać się nawet siłą napędową w jego życiu zawodowym. Niewątpliwie jednak sytuacje, w których pracownik nie czuje się dobrze w miejscu pracy, szczególnie w dłuższej perspektywie czasowej, powinny być z niego sukcesywnie eliminowane. W przypadku braku skutecznego radzenia sobie z sytuacjami stresogennymi pracow-

<sup>1</sup> *Stres związany z pracą zawodową*, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, [http://osha.europa.eu/fop/poland/pl/ew\\_przaw.stm](http://osha.europa.eu/fop/poland/pl/ew_przaw.stm).

<sup>2</sup> *Ocena zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy w związku z nowymi formami pracy i modelami zatrudnienia*, Państwowa Inspekcja Pracy – Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2009, s. 9, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/info/doc/99030070.pdf>.

<sup>3</sup> Szerzej: A. Baruk, *Przyczyny i skutki stresu zawodowego odczuwanego przez współczesnych pracowników*, Humanizacja Pracy 2010, nr 3, s. 44-49.

<sup>4</sup> Szerzej: D. Żołnierczyk-Zreda, *Stres w pracy – gdzie obecnie jesteśmy?*, Bezpieczeństwo Pracy 2010, nr 10, s. 6-7.

<sup>5</sup> *Ocena zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy...*, s. 8.

<sup>6</sup> M. Warchał, *Ocena ryzyka zawodowego – czynniki psychospołeczne*, Państwowa Inspekcja Pracy – Główny Inspektorat Pracy, Departament Prewencji i Promocji, Warszawa 2010, s. 5.

nik odczuwa wysoki poziom stresu, niezadowolenie z pracy i ponosi szkody na zdrowiu na skutek działania stresu (dolegliwości i choroby odstresowe)<sup>7</sup>.

Potencjalne źródła stresu zawodowego mogą przykładowo stanowić:

- przeciążenie ilościowe pracą – gdy pracy jest za dużo,
- przeciążenie jakościowe pracą – gdy praca jest zbyt trudna,
- niedociążenie jakościowe pracą – gdy praca jest nudna i monotonna,
- ograniczony zakres kontroli nad pracą – gdy nie mamy wpływu na wykonywaną pracę,
- brak jasności pełnionej roli zawodowej – gdy nie wiadomo, za co się odpowiada,
- konflikt roli zawodowej – gdy praca nie pozwala na realizację innych obowiązków lub własnych potrzeb zawodowych,
- brak wsparcia w wykonywanej pracy – gdy przełożeni lub współpracownicy nie udzielają pomocy, co generuje konflikty interpersonalne w miejscu pracy,
- niewłaściwe materialne środowisko pracy – gdy w pracy jest niebezpiecznie, np. jest duży hałas czy jest za ciepło lub za zimno<sup>8</sup>.

Działanie stresu na organizm pracownika może przebiegać na trzech różnych, niezależnych od siebie, poziomach:

- zmiany na poziomie fizjologicznym powstałe pod wpływem stymulacji aktywności autonomicznego układu nerwowego i układu hormonalnego, co w konsekwencji prowadzi do zmian w funkcjonowaniu układu krwionośnego, oddechowego i immunologicznego,
- zmiany na poziomie psychologicznym skutkujące pojawieniem się lęku, gniewu czy smutku, które – gdy utrzymują się dłużej – mogą przekładać się na jakość i bezpieczeństwo wykonywanej pracy,
- zmiany na poziomie zachowania się pracownika, np. stosowanie używek, które w zasadzie mają ułatwić radzenie sobie ze stresem zawodowym, a w konsekwencji mogą stać się wtórnym źródłem stresu. Zmiany w zachowaniu pracownika mogą również polegać na jego zwiększonej skłonności do popełniania błędów, wypadkowości i nieobecności w pracy czy braku ogólnej gotowości do wykonywania pracy. Z powyższego wynika, że stres zawodowy może powodować szkodę fizyczną (pogorszenie stanu zdrowia fizycznego), szkodę psychiczną (zmiany w funkcjonowaniu poznawczo-percepcyjnym, niekorzystne zmiany w zachowaniu, pogorszenie stanu zdrowia psychicznego) oraz szkodę spo-

teczną (pogorszenie relacji społecznych, konflikty w życiu zawodowym oraz prywatnym)<sup>9</sup>.

Należy przy tym podkreślić, że stres zawodowy działa na organizm człowieka niespecyficznie, to znaczy powoduje uszkodzenie tych części organizmu, które są u niego najsłabsze lub zostały już dotknięte schorzeniem samoistnym. Oznacza to, że ten sam stres zawodowy u jednego pracownika może doprowadzić np. do wrzodów żołądka, a u innego do zawału serca czy udaru mózgu<sup>10</sup>. Podobnie niespecyficzne oddziaływanie stresu zawodowego może występować na poziomie psychologicznym czy behawioralnym.

Stres zawodowy jest zatem problemem niezwykle złożonym oraz na ogół – w większym lub mniejszym nasileniu – bywa jednak obecny w miejscu pracy i – co gorsza – może być bardzo niebezpieczny dla pracowników i powodować u nich poważne negatywne skutki zdrowotne. Jednocześnie może on zagrażać bezpieczeństwu ogólnemu w miejscu pracy oraz może negatywnie wpływać na funkcjonowanie pracodawcy (np. powodować wzrost absencji chorobowej, zmniejszenie wydajności pracy, wzrost liczby wypadków przy pracy, wzrost fluktuacji załogi). Z tego powodu obie strony stosunku pracy powinny być żywo zainteresowane minimalizowaniem zjawiska stresu zawodowego w środowisku pracy.

## Prawna ochrona przed stresem zawodowym

Stres zawodowy, w związku z nasileniem się jego występowania oraz wywoływaniem przez niego poważnych skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także dla funkcjonowania pracodawcy, został uznany na szczęblu międzynarodowym, europejskim i krajowym za przedmiot troski zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Zapewne pomocne w podejmowaniu przez strony stosunku pracy działań ograniczających działanie stresu mogą być obowiązujące normy prawne oraz prowadzona na tych szczęblach polityka społeczna w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy.

Na gruncie międzynarodowym problem występowania narażenia na czynniki psychospołeczne zauważono i prawnie uregulowano już w 1981 r. W konwencji nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 22 czerwca 1981 r. dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy<sup>11</sup>, uznano, że „zdrowie w powiązaniu z pracą nie oznacza tylko braku choroby czy kalectwa, ale obejmuje ono także fizyczne i psychiczne czynniki szkod-

<sup>7</sup> A. Potocka, *Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I. Rozważania teoretyczne*, Medycyna Pracy 2010, nr 3, s. 345.

<sup>8</sup> Szerzej: M. Warchał, *Ocena ryzyka zawodowego...*, s. 15-17. A. Potocka, *Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach...*, s. 342-348.

<sup>9</sup> A. Potocka, *Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach...*, s. 347-348.

<sup>10</sup> B. Surdykowska, *Stres związany z pracą*, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 2, s. 64.

<sup>11</sup> <http://www.mop.pl>

liwe dla zdrowia, bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy” (art. 3 pkt e). W powołanej konwencji zalecono państwowemu ją ratyfikującym, aby ich polityka krajowa w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia pracowników i środowiska pracy uwzględniała między innymi powiązania istniejące między materialnymi składnikami pracy a pracownikami, którzy wykonują lub nadzorują pracę, jak również brała pod uwagę przystosowanie maszyn, sprzętu, czasu pracy, organizacji pracy i procesów pracy do fizycznych i psychicznych możliwości pracowników (art. 5 pkt b).

Na poziomie Unii Europejskiej w dyrektywie Rady EWG 89/391 z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy<sup>12</sup>, stanowi się, że „pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy”, w tym również w aspekcie zagrożeń psychospołecznych (art. 5 ust. 1). W związku z tym pracodawca powinien przedsięwziąć wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, w tym zwłaszcza środki związane z zapobieganiem zagrożeniom zawodowym, oceną zagrożeń, które nie mogą być wykluczone ze środowiska pracy, zwalczaniem źródeł zagrożeń oraz adaptacją procesów stosownie do potrzeb indywidualnych (art. 6 ust. 1 i ust. 2). W rezolucji Rady z dnia 25 czerwca 2007 r. w sprawie nowej wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy (2007-2012)<sup>13</sup> podkreśla się, że aby liczba wypadków przy pracy zmniejszyła się w sposób ciągły, trwałe i konsekwentny państwa członkowskie muszą dążyć do realizacji wszystkich celów określonych w strategii, w tym między innymi muszą dążyć do kształtowania ogólnej kultury poszanowania zdrowia i zapobiegania zagrożeniom oraz podejmowania w szerszym zakresie badań dotyczących nowych i istniejących zagrożeń w miejscu pracy, w tym zwłaszcza zagrożeń psychospołecznych oraz zagrożeń wynikających z nowych form organizacji pracy (art. 1). W Europejskim pakcie z dnia 13 czerwca 2008 r. na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia psychicznego<sup>14</sup>, wśród pięciu priorytetowych obszarów działania uwzględnia się zdrowie psychiczne w miejscu pracy i jednocześnie podnosi się, że zdrowie i dobre samopoczucie psychiczne pracownika mają kluczowe znaczenie dla wydajności pracy i wprowadzania zmian w Unii Europejskiej. Uznaje się, że działania na rzecz ochrony zdrowia psychicznego w miejscu pracy powinny uwzględniać udoskonalenie organizacji pracy, umiejętność jej wykorzystania oraz rozwijanie zdolności

kierowniczych pozwalających chronić zdrowie psychiczne w miejscu pracy z zachowaniem równowagi między pracą a życiem prywatnym pracowników. Zakłada się także konieczność wdrażania programów ochrony zdrowia i dobrego samopoczucia psychicznego uwzględniających ocenę zagrożeń, jak również opracowywanie programów zapobiegawczych stresowi oraz programów wczesnej interwencji w miejscu pracy. Na poziomie Unii Europejskiej dokumentem odnoszącym się wprost do stresu zawodowego, ale niestety nie mającym jeszcze rangi aktu prawnego, jest Europejskie porozumienie ramowe z dnia 8 października 2004 r. dotyczące stresu związanego z pracą, w którym opisuje się stres i stres związany z pracą, rozpoznawanie problemów dotyczących stresu związanego z pracą, odpowiedzialność pracodawców i pracowników w tym zakresie oraz zapobieganie, eliminację i zmniejszanie problemu stresu związanego z pracą. Zawarcie powołanego porozumienia na poziomie Unii Europejskiej ma na celu zwiększenie świadomości pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli, występowania i zrozumienia zjawiska stresu związanego z pracą oraz zwrócenie uwagi na oznaki mogące wskazywać na istnienie problemu stresu zawodowego, a także dostarczenie pracodawcom i pracownikom podstaw, które pozwolą zauważyć i zapobiegać lub rozwiązywać problemy związane ze stresem zawodowym. Na gruncie powołanego porozumienia za oznaki stresu zawodowego uważa się między innymi: dużą absencję chorobową, wysoką fluktuację kadr oraz częste konflikty interpersonalne między pracownikami lub skargi składane w tym zakresie przez pracowników. Przy ocenie narażenia zawodowego na czynniki psychospołeczne wywołujące stres zawodowy wymaga się przeanalizowania organizacji i procesów pracy, warunków i środowiska pracy, przekazywania informacji oraz subiektywnych odczuć pracowników związanych z pracą zawodową. W przypadku wykrycia zjawiska stresu zawodowego w miejscu pracy powołane porozumienie zobowiązuje pracodawcę do podjęcia skutecznej prewencji antystresowej, która powinna obejmować między innymi działania związane z zarządzaniem i procesem przekazywania informacji, szkolenie kadry kierowniczej i pracowników w celu zwiększenia ich świadomości i zrozumienia zjawiska stresu zawodowego, jego możliwych przyczyn oraz sposobów radzenia sobie z nim i sposobów przystosowania się do procesu zachodzenia nieuniknionych ciągłych zmian w miejscu pracy.

Na polskim gruncie prawnym pracodawca, zgodnie z art. 207 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>15</sup>, obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

<sup>12</sup> Dz. Urz. UE z dn. 29.06.1989 r., nr L 183/1.

<sup>13</sup> Dz. Urz. UE z dn. 30.06.2007 r., nr C145.

<sup>14</sup> [http://ec.europa.eu/health/mental\\_health/docs/mhpact\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_pl.pdf).

<sup>15</sup> Tekst jednolity: Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.

W szczególności pracodawca obowiązany jest reagować na potrzeby w środowisku pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. Do obowiązków pracodawcy należy również zapewnienie rozwoju spójnej polityki zapobiegania wypadkom przy pracy, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy. Ważnym ogniwem działań pracodawcy na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy jest pracownik, który musi dysponować właściwą wiedzą w tym zakresie, aby wspomóc w podejmowanych działaniach pracodawcę. Z tego względu ustawodawca zobowiązał pracodawcę do przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniach dla ich zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy oraz na poszczególnych stanowiskach i przy wykonywaniu konkretnych prac, a także o działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczania zagrożeń zawodowych (art. 207<sup>1</sup> § 1 k.p.). Podobną funkcję pełni nałożony na pracodawcę 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.). Warto w tym miejscu zaznaczyć, że choć w wyżej powołanych polskich przepisach prawnych nie mówi się wprost o czynnikach psychospołecznych, to niewątpliwie należy uznać, że wszystkie one się do nich odnoszą i chronią pracowników przed tego typu zagrożeniami istniejącymi, lub mogącymi zaistnieć, w środowisku pracy. Wydaje się jednak, że polski ustawodawca powinien wprowadzić przepisy prawne odnoszące się wprost do narażenia psychospołecznego oraz zasad ochrony przed nim, w szczególności nałożyć wprost niezwykle istotny obowiązek dostosowania stanowiska pracy do możliwości psychofizycznych pracownika. Właściwa realizacja tego obowiązku zapobiega powstawaniu stresu zawodowego. Na obowiązującym obecnie gruncie prawnym obowiązek dostosowania stanowiska pracy do możliwości psychofizycznych pracownika wynika z treści art. 207 § 2 k.p., który wprowadza generalny obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy zgodnie z aktualną wiedzą naukową w tym zakresie, a więc również odnoszącą się do zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy oraz zasad skutecznej ochrony przed stresem zawodowym.

Powołane wyżej przepisy międzynarodowego, europejskiego oraz polskiego prawa pracy mają fundamentalne znaczenie dla rozważanej problematyki, ponieważ przede wszystkim wprowadzają nowe po-

dejście do kwestii bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy, nakazując w celu zachowania zdrowia i dobrego samopoczucia pracownika w miejscu pracy dostosowanie stanowiska pracy do możliwości psychofizycznych pracownika, a nie jak poprzednio, kiedy to pracownik – niezależnie od swoich predyspozycji – dostosowywał się do panujących warunków pracy. Konieczność dostosowania się często generowała po stronie pracownika niepotrzebne napięcia emocjonalne i niejednokrotnie odbywała się kosztem jego zdrowia psychofizycznego. Należy jednak pamiętać, że nawet przy przestrzeganiu powyższego prawnie określonego obowiązku oraz największych staraniach ze strony pracodawcy służących zapewnieniu właściwego, z punktu widzenia czynników psychospołecznych, środowiska pracy, mogą zdarzyć się sytuacje stresogenne, których wystąpienia nie sposób przewidzieć. W takich sytuacjach zdrowy organizm pracownika powinien w zasadzie poradzić sobie ze stresem zawodowym. Jednak, jak już była mowa wcześniej, silna reakcja na gwałtowny intensywny stres może okazać się bardzo szkodliwa dla zdrowia pracownika, szczególnie w sytuacji oddziaływania na układ fizjologiczny samoistnie już wcześniej chorobowo atakowany, np. układ sercowo-naczyniowy, co może nawet doprowadzić do wystąpienia takich nagłych stanów jak zawał serca czy udar mózgu. Zaistniałe w wyżej przedstawionych okolicznościach zdarzenia wypadkowe możemy wówczas rozpatrywać z punktu widzenia działania stresu o silnym natężeniu (nadmiernego stresu, nadzwyczajnego stresu, ponadprzeciętnego stresu), jako ewentualnej zewnętrznej współprzyczyny sprawczej wypadku przy pracy i przy spełnieniu pozostałych przesłanek definicyjnych wypadku przy pracy rozważać ewentualne uznanie takiego zdarzenia wypadkowego w sensie prawnym za wypadek przy pracy. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że badanie okoliczności i przyczyn tego typu zdarzeń wypadkowych zaistniałych w okolicznościach stresogennych wymaga zawsze indywidualnego podejścia i szczegółowego, wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy w środowisku pracy.

### **Stres zawodowy jako zewnętrzna przyczyna 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 zawodowych<sup>16</sup> „za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą”. Przy czym związek wypadku z pracą musi przejawiać się w ściśle określony sposób, a mianowicie wypadek musi nastąpić podczas lub w związku z wykony-

<sup>16</sup> Tekst jednolity: Dz.U. z 2010 r., nr 77, poz. 512.

waniem 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 pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Z wyżej powołanego przepisu wynika, że na definicję wypadku przy pracy składają się cztery przesłanki prawne: • nagłość zdarzenia • zewnętrzność przyczyny • powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci • związek zdarzenia z pracą. Wszystkie wyżej wskazane cztery przesłanki muszą wystąpić łącznie, a brak którejkolwiek z nich spowoduje, że dane zdarzenie wypadkowe nie będzie mogło być uznane za wypadek przy pracy<sup>17</sup>.

Szczegółowo omówiłam tryb ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy w artykule „Procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy” zamieszczonym w numerze 4 kwartalnika z 2010 r.

Przy dokonywaniu kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego powstałego w okolicznościach stresogennych kluczowe znaczenie ma ustalenie zaistnienia przyczyny zewnętrznej powodującej szkodę na osobie pracownika. Na tle powołanej przesłanki definicyjnej wypadku przy pracy na przestrzeni kilkudziesięciu lat wypracowano liczne orzecznictwo sądowe, które poszło w kierunku liberalnego oraz szerokiego rozumienia przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy. W świetle aktualnej linii orzeczniczej zewnętrzną przyczyną sprawczą wypadku przy pracy może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu uszkodzonego pracownika (wyłączna przyczyna zewnętrzna), który jednocześnie nie musi być wyłączną i jedyną przyczyną wypadku przy pracy – ale ważne jest, aby był współprzyczyną sprawczą wypadku przy pracy i to na tyle istotną, że bez jego udziału nie nastąpiłaby w wyniku zdarzenia wypadkowego określona szkoda na osobie pracownika (mieszane przyczyny zewnętrzne). Przy czym, jak podkreśla się w orzecznictwie, szkoda na osobie pracownika spowodowana przyczyną zewnętrzną może polegać na pogorszeniu się stanu zdrowia pracownika dotkniętego chorobą samoistną, tj. przyczyna zewnętrzna może współistnieć, co bardzo istotne, ze schorzeniem samoistnym pracownika, a więc z przyczyną wewnętrzną tkwiącą w organizmie pracownika (mieszane przyczyny zewnętrzno-wewnętrzne). Takie liberalne oraz szerokie rozumienie przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy ma kapitalne znaczenie dla kwalifikacji prawnej zdarzeń wypadkowych w okolicznościach stresogennych, ponieważ zewnętrzne przyczyny

sprawcze o charakterze stresogennym na ogół towarzyszą schorzeniom samoistnym pracownika (mieszane przyczyny zewnętrzno-wewnętrzne) i mogą być w przeważającej większości rozpatrywane tylko jako istotne współprzyczyny sprawcze wypadku przy pracy. Warto jeszcze w tym miejscu dodać, że – jak wynika z orzecznictwa – nie należy domniemywać związku przyczyny zewnętrznej ze szkodą na osobie pracownika, ale związek ten musi zostać jednoznacznie udowodniony w postępowaniu powypadkowym. Przyczyna zewnętrzna zawsze musi mieć związek z pracą zawodową. Nie może to być, przykładowo, silny stan emocjonalny spowodowany trudną sytuacją w życiu osobistym uszkodzonego pracownika, ale musi on mieć zawsze swoje źródło w pracy zawodowej.

Na potwierdzenie powyższego można przywołać wyrok Sądu Najwyższego II UKN 87/99 z dnia 18 sierpnia 1999 r.<sup>18</sup>, w którym stwierdzono, że *zewnętrzną przyczyną sprawczą wypadku przy pracy może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu uszkodzonego, 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.<sup>19</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że przy kwalifikacji konkretnej okoliczności jako przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy *ważne jest, aby stanowiła ona przyczynę sprawczą zdarzenia, natomiast nie musi być przyczyną wyłączną (jedyną)*. W podobnym duchu wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku I ACa 969/2008 z dnia 12 grudnia 2008 r.<sup>20</sup>, w którym 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*. Liberalne rozumienie przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy zostało również przyjęte na gruncie postanowienia Sądu Najwyższego III PZP 15/76 z dnia 13 stycznia 1977 r.<sup>21</sup>, w którym stwierdzono, że *okoliczność, iż uszkodzenie ciała, istotne pogorszenie stanu zdrowia lub śmierć podczas pracy nastąpiły na tle stwierdzenia u pracownika schorzeń samoistnych, nie wyklucza sama przez się uznania zdarzenia za wypadek przy pracy, jeżeli w stanie faktycznym danej sprawy ujawniły się fakty o charakterze przyczyny zewnętrznej, z którymi pozostaje w związku określony skutek*. Takim czynnikiem o charakterze przyczyny zewnętrznej może być *nadmierny – przy uwzględnieniu stanu zdrowia pracownika – wysi-*

<sup>17</sup> Szerzej nt. definicji wypadku przy pracy: G. Ślaska, *Prawne aspekty wypadków przy pracy*, Prewencja i Rehabilitacja 2010, nr 3.

<sup>18</sup> OSNAPIUS z 2000 r., nr 20, poz. 760.

<sup>19</sup> LexPolonica nr 317455.

<sup>20</sup> LexPolonica nr 2038121.

<sup>21</sup> LexPolonica nr 317453.



lek, podejmowany przezeń przy wykonywaniu pracy i zdeterminowany szczególnymi jej warunkami, jeżeli stał się istotną i współdecydującą przyczyną w powstaniu sytuacji prowadzącej do zawału serca. Na gruncie wyroku II UKN 281/97 z dnia 2 października 1997 r.<sup>22</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że kwalifikacja zawału serca jako wypadku przy pracy wymaga jednoznacznego wykazania, że przyczyna zewnętrzna tego zdarzenia pozostawała w nie budzącym wątpliwości związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Taki związek występuje tylko w jednoznacznie potwierdzonych przypadkach gwałtownego i oczywiście nadmiernego wysiłku fizycznego bądź wystąpienia głębokiego stresu psychicznego, związanego z szeroko rozumianymi warunkami wykonywania pracy zawodowej. Jednocześnie Sąd Najwyższy podkreślił, że dopuszcza taką kwalifikację jedynie w indywidualnych przypadkach i przy niewątpliwym potwierdzeniu się w konkretnych stanach faktycznych wystąpienia przesłanek ustawowych uznania zawałów serca za wypadki przy pracy i takie indywidualne i konkretne przypadki nie mogą być powoływane jako powszechnie przyjęty kierunek lub reguła (zasada) orzecznictwa sądowego. Przyczyna zewnętrzna związana z pracą musi mieć bowiem istotny lub współsprawczy charakter w powstaniu zawału serca, co musi znaleźć potwierdzenie dowodowe w konkretnych okolicznościach i przyczynach wypadku przy pracy. Należy bowiem pamiętać, że dla uznania zewnętrznej przyczyny wypadku niewystarczające jest współlistnienie okoliczności zewnętrznych o cechach przeciążenia psychicznego odgrywających rolę drugorzędną lub znacząco mniejszą, które tylko w niewielkim stopniu mogą wpływać na samoistne schorzenie pracownika. W wyroku II UKN 74/99 z dnia 5 sierpnia 1999 r.<sup>23</sup> Sąd Najwyższy zauważył, że dla uznania za udowodnioną zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy nie jest wystarczające stwierdzenie, że pracownik wykonywał czynności ze szczególnym przeciążeniem fizycznym lub psychicznym, ale konieczne jest także powiązanie tego faktu ze skutkiem w postaci uszczerbku jego zdrowia. Podobnie Sąd Najwyższy stwierdził w wyroku III UK 162/2005 z dnia 16 marca 2006 r.<sup>24</sup>, że do ustalenia istnienia przyczyny zewnętrznej nie wystarcza bowiem samo domniemanie czy przypuszczenie, że związek pomiędzy zdarzeniem a przyczyną jest możliwy. Można go przyjąć jedynie wówczas, gdy w sposób naukowy, zgodny z wiedzą lekarską, uzasadnione zostanie rzeczywiste istnienie związku między określoną okolicznością a wypadkiem.

W orzecznictwie sądowym odnoszącym się w sposób szczególny do stresu zawodowego jako zewnętrznej przyczyny wypadku przy pracy jed-

noznacznie przyjmuje się, że aby z tego powodu zakwalifikować zdarzenie wypadkowe jako wypadek przy pracy muszą wystąpić okoliczności nadzwyczajne dla danego stosunku pracy, zarówno w zakresie siły natężenia stresu zawodowego w momencie zdarzenia wypadkowego, jak również wystąpienia w tym momencie nietypowych dla danego stanowiska pracy warunków pracy. Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego II UKN 407/97 z dnia 16 grudnia 1997 r.<sup>25</sup>, stres związany z wykonywaniem obowiązków pracowniczych jest cechą tych obowiązków i nie może być uznawany za przyczynę zewnętrzną zawału serca, chyba że jego gwałtowny charakter jest wynikiem rażąco nietypowych warunków pracy. W wyroku II PKN 1/95 z dnia 24 marca 1995 r.<sup>26</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że przeżycie wewnętrzne w postaci emocji o znacznym nasileniu wywołujące negatywne skutki w organizmie pracownika, może być uznane za przyczynę zewnętrzną zdarzenia, jeżeli powstało wskutek okoliczności nietypowych dla stosunków pracowniczych. W podobnym duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku III UK 56/2008 z dnia 14 stycznia 2009 r.<sup>27</sup>, w odniesieniu do pracy nauczyciela, stwierdzając, 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. Ocenianie uczniów należy do normalnych obowiązków nauczycieli, dlatego stres wywołany wystawieniem kilkunastu ocen niedostatecznych nie jest nadzwyczajnym zdarzeniem w pracy nauczycielskiej. Nie może więc być uznany za współprzyczynę sprawczą śmierci nauczyciela wskutek wypadku przy pracy. Podobnie nie dopatrył się cech nadzwyczajności w okolicznościach zdarzenia wypadkowego dotyczącego głównej księgowej Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku III AUa 4062/2002 z dnia 29 kwietnia 2004 r.<sup>28</sup> zauważając, że ubezpieczona zajmowała stanowisko głównej księgowej i trudno za przyczynę zewnętrzną uznać jej zdenerwowanie spowodowane rozmową telefoniczną z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Stanowisko głównej księgowej jest bowiem stanowiskiem kierowniczym, samodzielnym i pracownik zajmujący je musi się liczyć z tym, że wykonywanie normalnych obowiązków nie zawsze przebiega bez konfliktów oraz że z wykonywaniem tych obowiązków łączy się z reguły konieczność doznawania mniejszych lub większych stresów psychicznych. Kontakt głównej księgowej z pracownikiem ZUS jest rzeczą zupełnie normalną, mającą niewątpliwie miejsce niejednokrotnie, dotyczy sytuacji,

<sup>22</sup> OSNAPiUS z 1998 r., nr 15, poz. 456.

<sup>23</sup> OSNAPiUS z 2000 r., nr 19, poz. 731.

<sup>24</sup> LexPolonica nr 2053779.

<sup>25</sup> OSNAPiUS z 1998 r., nr 21, poz. 644.

<sup>26</sup> OSNAPiUS z 1995 r., nr 17, poz. 216.

<sup>27</sup> LexPolonica nr 2138794.

<sup>28</sup> LexPolonica nr 1978373.

z którymi główna księgową styka się na co dzień i trudno taki kontakt nawet przy zaistnieniu kontrowersji co do rozpatrywania problemu uznać za nadzwyczajną sytuację, która miała wpływ na stan zdrowia ubezpieczonej. W kontekście oceny okoliczności zdarzenia wypadkowego, jako typowych dla stosunku pracy, aczkolwiek mogących u pracownika wywołać silne negatywne przeżycia emocjonalne warto jeszcze powołać wyrok I PKN 70/2000 z dnia 4 października 2000 r.<sup>29</sup>, w którym Sąd Najwyższy stwierdza, że wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę i nagłe pogorszenie z tego powodu jego zdrowia nie jest wypadkiem przy pracy. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił, że nietypowość czy wyjątkowość przyczyny (współ-przyczyny) zewnętrznej w określonych okolicznościach przemawia za przyjęciem, iż gwałtowne pogorszenie stanu zdrowia (bądź śmierć) pracownika wywołane zostało przyczyną zewnętrzną i w konsekwencji, jeżeli ma to związek z pracą, powinno być zakwalifikowane jako wypadek przy pracy. Takiego charakteru nie ma jednak w żadnym przypadku wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, bo choć między określonymi stronami jest ona na ogół czynnością jednorazową, bo kończy byt stosunku pracy, to jednak należy do kategorii zwykłych czynności w stosunku pracy, z dokonaniem których w stosunku do niego musi się liczyć każdy pracownik i pracodawca.

Jeszcze wyższe wymagania w zakresie okoliczności uzasadniających uznanie danego zdarzenia za wypadek przy pracy z powodu stresu zawodowego stawia się kadrze kierowniczej, od której generalnie, ze względu na specyfikę stanowiska, wymaga się większej odporności psychicznej na sytuacje stresogenne w miejscu pracy. Specyfiką pracy na stanowiskach kierowniczych jest na ogół mnogość sytuacji stresogennych, a radzenie sobie z nimi musi być dla takiego pracownika sprawą oczywistą, na którą godzi się przyjmując kierownicze stanowisko z wszystkimi jego dobrymi, ale również złymi stronami. Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku III AUa 864/99 z dnia 22 lutego 2000 r.<sup>30</sup> stwierdził, że stres związany z wykonywaniem pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych jest cechą tych obowiązków i jako taki nie może być uznany za przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy, chyba że jest nadmierny i został spowodowany nadzwyczajnymi okolicznościami zaistniałymi w czasie i miejscu pracy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku II PRN 2/96 z dnia 14 lutego 1996 r.<sup>31</sup>, w którym stwierdził, że praca dyrektora jest z istoty swej związana z dużą odpowiedzialnością, a występujące w jej toku stresy, nie mogą być uznane za nietypowe warunki pracy w rozu-

mieniu przyczyny zewnętrznej zdarzenia wypadkowego. Trudno bowiem w tym przypadku mówić o nadmiernym wysiłku psychicznym jako zewnętrznej przyczynie zdarzenia wypadkowego, jeżeli nastąpiło ono podczas wykonywania przez pracownika typowych czynności wchodzących w zakres jego normalnych codziennych obowiązków pracowniczych. Przytoczone wyżej orzecznictwo wskazuje, że za nadzwyczajne okoliczności związane z pracą należy uznać takie, z którymi pracownik nie ma do czynienia na co dzień, w trakcie podejmowania zwykłych obowiązków pracowniczych wynikających z kierowania zakładem pracy. Źródło tych nadzwyczajnych okoliczności musi również znajdować się wyłącznie w procesie pracy, a nie może wynikać z prywatnych problemów poszkodowanego pracownika<sup>32</sup>.

Dla uznania konkretnych okoliczności stresogennych za zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy ważne jest określenie poziomu natężenia stresu zawodowego z nimi związanego (określanego w judykaturze lub doktrynie przykładowo jako: nadzwyczajny stres, ponadprzeciętny stres, nadmierny stres, głęboki stres, gwałtowny stres, stres o znacznym nasileniu, szczególnie nasilony stres, szczególnie przeciążenie psychiczne), który – zgodnie z aktualną linią orzecniczą – odnosi się do stopnia odporności konkretnego pracownika. Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku III APr 63/95 z dnia 29 grudnia 1995 r.<sup>33</sup> przyjął, że pojęcie nadmiernego wysiłku nie jest pojęciem abstrakcyjnym, które odnosi się do jakiegoś bliżej niesprecyzowanego stopnia odporności fizycznej i psychicznej organizmu człowieka, lecz jest odnoszone do możliwości psychicznych i fizycznych danego pracownika. Moim zdaniem, pomocne w rozumieniu tego pojęcia może być orzecznictwo sądowe wypracowane co prawda na użytek rozumienia nadmiernego wysiłku fizycznego, ale po odpowiednim zaadaptowaniu może być przejęte na grunt rozumienia nadmiernego wysiłku psychicznego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego II PRN 7/94 z dnia 8 listopada 1994 r.<sup>34</sup>, przy ocenie nadmiernego wysiłku jako przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy należy mieć na uwadze nie tylko rodzaj wykonywanych czynności, ale także warunki i okoliczności, w których czynności te są wykonywane. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazuje, że nadmierność wysiłku fizycznego nie może być oceniana w związku z pewnymi normami przyjętymi dla zdrowego, przeciętnego człowieka, lecz w związku z kondycją danego pracownika, aktualnym stanem jego zdrowia i sprawności ustroju. Powyższe oznacza więc, że dokonując oceny stresu przekraczającego typowe warunki pracy, podobnie jak i nadmiernego wysiłku fizycznego, należy uwzględnić stan

<sup>29</sup> OSNAPIUS z 2002 r., nr 11, poz. 262.

<sup>30</sup> OSA z 2001 r., nr 10, poz. 37.

<sup>31</sup> OSNAPIUS z 1996 r., nr 17, poz. 252.

<sup>32</sup> M. Majchrzak, *Stres jako przyczyna wypadków przy pracy wśród kadry kierowniczej*, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 11, s. 584.

<sup>33</sup> OSA z 1997 r., nr 1, poz. 2.

<sup>34</sup> OSNAPIUS z 1995 r., nr 9, poz. 108.

wydolności organizmu konkretnego pracownika w momencie zdarzenia wypadkowego. Zindywidualizowane podejście do pojęcia „nadmiernego wysiłku” dodatkowo potwierdza wyrok Sądu Najwyższego II UKN 63/2000 z dnia 22 listopada 2000 r.<sup>35</sup>, który rozpatruje zbieg stresu psychicznego i wysiłku fizycznego wespół z chorobą samostanną pracownika w kontekście przyczyny zewnętrznej zdarzenia wypadkowego. Na gruncie powołanego wyroku Sąd Najwyższy stwierdza, że *w sytuacji, gdy podczas pracy pracownika cierpiącego na chorobę niedokrwinną serca wystąpiły dwa zdarzenia o charakterze przyczyny zewnętrznej, tj. stresu psychicznego i wysiłku fizycznego, które osobno nie mogły stanowić przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy – zawału serca, wymaga oceny związek zachodzący między tymi zdarzeniami w takim sensie, czy stres psychiczny, który spowodował skurcz mięśni wieńcowych i niedokrwienie mięśnia serca, nie przyczynił się do powstania zawału wtedy, gdy pod wpływem wysiłku fizycznego może pogłębić się niedokrwienie mięśnia serca, a w jego wyniku nastąpił zawał*. Wyżej przedstawiona sytuacja wymaga zatem wyjątkowego potraktowania oceny stopnia natężenia zarówno wysiłku psychicznego, jak i wysiłku fizycznego oraz związku między nimi ze względu na zbieg dwóch przyczyn o charakterze zewnętrznym z przyczyną wewnętrzną w jednym zdarzeniu wypadkowym. Przy dokonywaniu kwalifikacji prawnej tego zdarzenia należy w miarę możliwości posiłkować się specjalnymi wiadomościami medycznymi oraz psychologicznymi.

W ramach zatrudnienia pracownicy niejednokrotnie odczuwają silne napięcia psychiczne w kontaktach ze swoim przełożonym, które mogą niekorzystnie wpływać na stan ich zdrowia. Jeśli chodzi o ten aspekt to Sąd Najwyższy w wyroku I PK 260/07 z dnia 26 marca 2008 r.<sup>36</sup> stwierdził, że *stan psychiczny pracownika wywołany uprawnionym sprawowaniem funkcji kierowniczych przez jego przełożonego działającego z poszanowaniem godności pracownika (art. 111 k.p.) oraz respektującego ukształtowane w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.) nie może być uznany za współprzyczynę sprawczą wypadku przy pracy*. W uzasadnieniu do wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w rozpatrywanym stanie faktycznym zachowanie przełożonego nie wykraczało poza dopuszczalne granice, choć trzeba przyznać, że było nieprzyjemną rozmową zawodową, która nie miała jednak charakteru nadzwyczajnego zdarzenia, bo pracodawca ma przecież prawo do zwracania uwagi i wnoszenia zastrzeżeń w przypadku niewłaściwego wykonywania przez pracownika poleceń związanych z pracą. Podobnie należy odczytywać wyrok II UKN 472/98 z dnia 11 lutego 1999 r.<sup>37</sup>,

w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że *stres psychiczny wywołany nieporozumieniem z przełożonym pracownika może być – zależnie od źródeł i przebiegu konfliktu – kwalifikowany jako zewnętrzna współprzyczyna udaru mózgu, gdy przełożony niewłaściwie czyni użytek z kompetencji do wydawania podwładnym poleceń dotyczących pracy*. W uzasadnieniu do przytoczonego wyżej wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że *czynienie użytku z dyrektywnych kompetencji pracodawcy musi następować w sposób szanujący pracowniczą godność (art. 111 k.p.) i respektujący ukształtowane w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.)*. Z tym, że Sąd podniósł jednocześnie, iż *nietaktowne czy niekulturalne odnoszenie się przełożonego do podległych mu pracowników, nie mówiąc już o przejawianiu wobec nich fizycznej agresji, jest zachowaniem bezprawnym i jeśli nawet „dotyczy” umówionej pracy, to wystawia pracownika na stres, którego w żadnym razie nie sposób uznać za normalnie związany z jej wykonywaniem. To samo można powiedzieć o stresie pracownika, który z grubiaństwem przełożonego styka się w związku z nieobiektywną lub niesprawiedliwą oceną swej pracy, a zatem z oceną naruszającą ponadto normę z art. 94 pkt 9 k.p.* W rozważanym kontekście warto przytoczyć wyrok III PRN 53/79 z dnia 12 grudnia 1979 r., w którym Sąd Najwyższy stwierdza, że *zawał serca może być uznany za wypadek przy pracy, jeżeli został spowodowany silnym przeżyciem psychicznym pracownika wskutek nawarstwienia się szczególnie krzywdzących go okoliczności mających związek z pracą*. W opinii Sądu Najwyższego takimi okolicznościami szczególnie krzywdzącymi mogą być między innymi wszelkiego rodzaju akty i zachowania, które są zafalszowaniem rzeczywistości i godzą w dobra osobiste pracownika, świadome wydanie nieprawdziwej opinii o pracy lub przypisywanie pracownikowi czynów sprzecznych z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Tego typu okoliczności szczególnie krzywdzące pracownika związane z pracą nie stanowią już sytuacji typowych będących częścią zwykłych obowiązków wynikających ze stosunku pracy<sup>38</sup>. W związku z powołanym orzecznictwem dotyczącym sprawowania funkcji kierowniczej przy ocenie stresujących kontaktów pracownika z przełożonym należy przede wszystkim ocenić, czy przełożony korzysta z kompetencji kierowniczych w granicach prawa i czy stres wynikający z tych kontaktów należy uznać za normalny stres związany ze stosunkiem pracy, gdyż w przypadku bezprawności działania przełożonego można przeżyty w związku z tym stres pracownika rozpatrywać w kontekście zewnętrznej przyczyny wypadku przy pracy.

<sup>35</sup> OSNAPiUS z 2002 r., nr 13, poz. 316.

<sup>36</sup> OSN z 2009 r., nr 15-16, poz. 196.

<sup>37</sup> OSNAPiUS z 2000 r., nr 7, poz. 292.

<sup>38</sup> M. Majchrzak, *Stres jako przyczyna wypadków przy pracy...*, s. 584. Wyrok III PRN 53/79 nie jest opublikowany.

Z wyżej dokonanego przeglądu wybranego orzecznictwa sądowego dotyczącego przesłanki przyczyny zewnętrznej w kontekście okoliczności stresogennych wynika, że generalnie jest to przesłanka o złożonym charakterze. Przy rozpatrywaniu wpływu stresu zawodowego na uznanie wypadku przy pracy staje się jeszcze bardziej skomplikowana i do jej dostrzeżenia w konkretnych stanach faktycznych przy sporze stron stosunku pracy w tym zakresie wymaga niejednokrotnie przeprowadzenia postępowania sądowego i wykorzystania w nim specjalnej wiedzy medycznej oraz psychologicznej. Należy w tym miejscu wspomnieć chociażby o tym, że stres zawodowy jako przyczyna zewnętrzna na ogół współlistnieje z przyczyną wewnętrzną. Dodatkowo uznanie stresu zawodowego za przyczynę zewnętrzną wymaga oceny stopnia jego natężenia w momencie zdarzenia wypadkowego w odniesieniu do organizmu poszkodowanego pracownika oraz oceny warunków pracy na konkretnym stanowisku pracy z punktu widzenia możliwości przypisania im cech nadzwyczajności w momencie zaistnienia zdarzenia wypadkowego. Ponadto trzeba mieć na uwadze, że powyższe wymogi ulegają podwyższeniu w stosunku do pracowników sprawujących funkcje kierownicze ze względu na specyfikę tych stanowisk, co dodatkowo komplikuje rozstrzygnięcia w zakresie przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy. Kończąc analizę wpływu stresu zawodowego na uznanie wypadku za wypadek przy pracy, trzeba jeszcze przypomnieć, że na definicję wypadku przy pracy, oprócz przesłanki przyczyny zewnętrznej, składają się przecież również takie czynniki jak: nagłość zdarzenia, powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci oraz związek zdarzenia z pracą, które muszą być spełnione łącznie, aby dane zdarzenie wypadkowe mogło zostać uznane za wypadek przy pracy. Wynika z tego, że w postępowaniu powypadkowym dotyczącym stresu zawodowego, tak jak w każdym innym zdarzeniu wypadkowym, należy ustalić wszystkie cztery przesłanki definicyjne wypadku przy pracy, które w toku postępowania mogą również nastręczać specyficzne dla siebie – z punktu widzenia okoliczności stresogennych – problemy badawcze. Powyższe niewątpliwie czyni postępowanie w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn zdarzeń wypadkowych zaistniałych w okolicznościach stresogennych niezwykle skomplikowanym oraz wymagającym indywidualnego podejścia i szczegółowego wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy w środowisku pracy. Często dla ich wyjaśnienia niezbędna jest specjalistyczna wiedza medyczna oraz psychologiczna.

### Uwagi końcowe

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że każde środowisko pracy jest źródłem potencjalnych zagrożeń psychospołecznych dla zdrowia oraz

funkcjonowania pracowników. Chociaż nieprawdopodobne wydaje się w dzisiejszych czasach stworzenie środowiska wolnego od wszelkich zagrożeń psychospołecznych, to jednak należy podejmować wszelkie możliwe działania, aby zminimalizować ich występowanie w miejscu pracy. Prowadzenie skutecznej prewencji antystresowej w miejscu pracy jest niezwykle istotne, gdyż stawianie czoła stresowi w pracy prowadzi niewątpliwie do zmniejszenia liczby wypadków przy pracy, zwiększenia wydajności pracy oraz poprawy ogólnego stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. W rezultacie skutkuje to korzyściami gospodarczymi i socjalnymi nie tylko dla pracowników, ale również dla pracodawców i całego społeczeństwa. Podstawowym zadaniem pracodawcy w ramach prewencji antystresowej w miejscu pracy jest dostosowanie, zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi, wszystkich stanowisk pracy do psychofizycznych możliwości pracujących na nich konkretnych pracowników, co niewątpliwie przyczyni się do zmniejszenia narażenia zawodowego na zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy.

W przedmiocie postępowania powypadkowego należy stwierdzić, że procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy spowodowanych okolicznościami stresogennymi oraz ich kwalifikacja prawna, jak wykazała analiza wybranego orzecznictwa sądowego z tego zakresu, jest niezwykle skomplikowana i niejednokrotnie wymaga wysokospecjalistycznej wiedzy medycznej oraz psychologicznej. Dlatego postępowanie powypadkowe zarówno pracowniczych jak i niepracowniczych wypadków przy pracy powinno być prowadzone przez organ kolegialny, w którego składzie powinien znaleźć się przynajmniej lekarz o specjalności medycyny pracy. Wprowadzenie tego typu zmian systemowych – moim zdaniem – przyczyniłoby się do wzrostu profesjonalizmu prowadzenia postępowania powypadkowego oraz zmniejszenia liczby sporów sądowych na tle kwalifikacji prawnej zdarzeń wypadkowych powstałych w wyniku stresu zawodowego<sup>39</sup>.

<sup>39</sup> Szerzej: G. Ślawska, *Procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy*, Prewencja i Rehabilitacja 2010, nr 4.

**Grażyna Ślawska**





## Stanowiska Rady Ochrony Pracy

w sprawie objęcia szczególnym nadzorem małych zakładów produkcyjnych w kontekście zapewnienia optymalnych warunków bezpieczeństwa pracy, w tym przede wszystkim inicjowania w tych zakładach stosownych działań o charakterze profilaktyczno-szkoleniowym

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu w dniu 6 lipca 2010 r. zapoznała się z przedstawionymi przez przedstawicieli Ministerstwa Gospodarki i Państwowej Inspekcji Pracy informacjami dotyczącymi objęcia szczególnym nadzorem małych zakładów produkcyjnych w kontekście zapewnienia optymalnych warunków bezpieczeństwa pracy oraz działań o charakterze profilaktyczno-szkoleniowym skierowanych do tych zakładów.

Rada zwraca uwagę na dużą skalę nieprawidłowości w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w małych i mikroprzedsiębiorstwach, stwierdzanych podczas kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy. W szczególności w ok. 20% spośród skontrolowanych w 2009 r. 55 449 małych przedsiębiorstw nie przeprowadzono udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, która jest niezbędna do prawidłowego prowadzenia działań prewencyjnych. Ponadto w przeprowadzonych ocenach stwierdzono nieprawidłowości w ponad 7,8 tys. tych przedsiębiorstw. Szczególnie niepokoi fakt, że odsetek nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego jest znacznie większy w działalnościach charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami wypadkowości i zapadalności na choroby zawodowe. Przykładowo nieprawidłową identyfikację zagrożeń stwierdza się w ok. 35% przedsiębiorstw produkcyjnych oraz 37% przedsiębiorstw budowlanych.

Podkreślić należy, że w Polsce funkcjonuje obecnie ponad 3,5 mln mikroprzedsiębiorstw, zatrudniających do 9 pracowników (ok. 95% ogółu przedsiębiorstw) oraz niemal 160 tys. przedsiębiorstw małych, zatrudniających do 49 pracowników, zaś prowadzone przez inspektorów PIP kontrole obejmować mogą tylko niewielki ich procent. Szczególnie istotne jest więc prowadzenie skutecznych działań promocyjnych i prewencyjnych, skierowanych do tych przedsiębiorstw. Przykładem takich działań może być realizowany przez PIP pro-

gram prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”, adresowany do pracodawców prowadzących małe przedsiębiorstwa. W 2009 r. dyplomy takie uzyskało 460 pracodawców spośród 1100 deklarujących udział w tym programie. Działania promocyjne i prewencyjne są także prowadzone przez CIOP-PIB w ramach programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” oraz w ramach działań prewencyjnych ZUS.

Podkreślając potrzebę rozwoju i intensyfikacji działań o charakterze promocyjnym i prewencyjnym, niezbędnych w celu poprawy warunków pracy w małych i mikroprzedsiębiorstwach, za szczególnie istotne dla ich realizacji **Rada uznaje:**

- zwiększenie skuteczności informowania pracodawców o ich obowiązkach w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników; w tym celu Rada postuluje przygotowanie i rozpowszechnianie przez odpowiednie instytucje rejestrujące działalność firmy oraz ZUS, PIP i PIS informacji dotyczących podstawowych obowiązków pracodawców w tym zakresie,
- wzrost wypadkowości w małych i mikroprzedsiębiorstwach uzasadnia ukierunkowanie PIP na działalność o charakterze doradczym i kontrolę techniczną w tych przedsiębiorstwach,
- rozwój działań realizowanych na rzecz małych i mikroprzedsiębiorstw w ramach prewencji wypadkowej ZUS,
- zaktywizowanie służby medycyny pracy wykonującej badania profilaktyczne na rzecz małych i mikroprzedsiębiorstw do działań promocyjnych i profilaktycznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- rozwój w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu wsparcia przez duże przedsiębiorstwa w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i higieny pracy małych i mikroprzedsiębiorstw w regionie,
- kontynuowanie prowadzonych przez CIOP-PIB działań informacyjnych i promocyjnych skier-

rowanych na poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w małych i mikroprzedsiębiorstwach w drugim etapie programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”,

- rozwój wysokiej jakości usług szkoleniowych i doradczych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności certyfikowanych przez CIOP-PIB i świadczonych przez uprawnione jednostki szkoleniowe.

Trudności w dotarciu do rozproszonego odbiorcy, jakim są małe i mikroprzedsiębiorstwa, mogą zostać skutecznie przezwyciężone tylko w wyniku podniesienia w społeczeństwie ogólnej świadomości i wiedzy o ograniczaniu zagrożeń w środowisku życia i pracy w ramach systemu edukacji ustawicznej i przy zaangażowaniu mediów.

Warszawa, 3 sierpnia 2010 r.

## w sprawie krajowej polityki w zakresie zdrowia pracujących oraz sytuacji w dziedzinie jakości oceny i monitoringu warunków środowiska pracy przez jednostki podstawowe służby medycyny pracy

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu w dniu 3 sierpnia 2010 r. zapoznana się z przedstawionymi przez Ministerstwo Zdrowia informacjami dotyczącymi krajowej polityki w zakresie zdrowia pracujących, w tym jakości oceny i monitoringu warunków środowiska pracy przez jednostki podstawowe służby medycyny pracy.

Stan zdrowia osób pracujących jest niewątpliwie jednym z istotnych wskaźników zdrowia publicznego, zależnym m.in. od sprawności systemu opieki zdrowotnej oraz jakości rozwoju społeczno-ekonomicznego kraju.

Ustawa o służbie medycyny pracy, która weszła w życie w 1998 r. oraz tzw. „duża” nowelizacja Kodeksu pracy dokonana w 1996 r. spowodowały istotne zmiany w strukturach i charakterze zadań służby medycyny pracy. Wprowadzone zmiany są spójne zarówno z konwencją nr 161 MOP o służbie medycyny pracy, jak i dyrektywą ramową 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Obecnie funkcjonuje w Polsce ok. 8 tys. jednostek podstawowych służby medycyny pracy oraz 20 wojewódzkich ośrodków medycyny pracy z kilkunastoma filiami. Głównym celem działalności tych placówek jest profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami.

Problematyka ochrony zdrowia pracujących podlega kompetencjom dwóch resortów: Ministerstwa Zdrowia oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Obszar działania wyznacza X dział Kodeksu pracy: dla resortu zdrowia w zakresie ochrony zdrowia, a dla resortu pracy i polityki społecznej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Podkre-

ślić tu należy znaczenie współpracy tych resortów na rzecz kompleksowej ochrony zdrowia człowieka w środowisku pracy.

Ministerstwo Zdrowia ocenia krytycznie stan monitoringu warunków środowiska pracy przez jednostki podstawowe służby medycyny pracy. Niepokojące jest m.in. ograniczenie liczby przeprowadzanych wizytacji stanowisk pracy (z 132 498 stanowisk wizytowanych w 2003 r. do 86 019 w 2009 r.), mimo że każde badanie profilaktyczne powinno być poprzedzone analizą zagrożeń zawodowych, a w razie potrzeby – wizytacją stanowiska pracy, którego dotyczy. Jedną z przyczyn takiego stanu jest fakt, że badania profilaktyczne są zgodnie z prawem obligatoryjne, natomiast wizytowanie stanowisk przez lekarza medycyny pracy jest jedynie zalecane. Istotne dla skuteczności ochrony zdrowia pracowników jest także zwrócenie uwagi na profilaktykę nie tylko chorób zawodowych, lecz także parazawodowych, pośrednio związanych ze świadczeniem pracy. Ważne jest również propagowanie wśród pracujących zdrowego stylu życia, mającego istotny wpływ na ich stan zdrowia, a więc także zdolność do wykonywania pracy.

Z analizy przedstawionych materiałów oraz dyskusji wynika potrzeba realizacji spójnej krajowej polityki ochrony zdrowia pracujących.

Podkreślając znaczenie ochrony zdrowia pracujących w zapewnieniu bezpiecznych i zdrowych warunków pracy, za szczególnie istotne **Rada uznaje:**

- zwiększenie skuteczności działań profilaktycznych w obrębie ochrony zdrowia pracowników poprzez monitorowanie przyczyn oraz skutków rozwoju chorób zawodowych i parazawodowych, do których powstawania lub zaostrzenia mogą się przy-

czyniąc czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy,

- zobowiązanie jednostek służby medycyny pracy do analizy zagrożeń zawodowych, a w razie potrzeby wizytacji zakładów pracy i monitoringu stanu środowiska pracy w ramach sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami,

- skuteczniejsze promowanie przez służbę medycyny pracy zdrowego stylu życia pracujących oraz podnoszenie poziomu wiedzy o czynnikach zawodowych i pozazawodowych mających wpływ na stan zdrowia,

- podjęcie inicjatyw zmierzających do włączenia ochrony zdrowia pracujących oraz działań promocyjnych w tej dziedzinie do programów profilaktyki zdrowotnej realizowanej w ramach Narodowego Funduszu Zdrowia.

Warszawa, 14 września 2010 r.

**Poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka**  
Przewodnicząca  
Rady Ochrony Pracy

## Wydarzenia, opinie – 2010

■ **1 stycznia-31 grudnia 2010 r.** Zakład Ubezpieczeń Społecznych realizował zadania z zakresu prewencji wypadkowej określone w art. 37 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2009 r. nr 167, poz. 1322 ze zm.), tj.:

- zamówił analizę przyczyn i skutków wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych,

- upowszechniał wiedzę o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe,

- zamówił prace naukowo-badawcze, mające na celu eliminację lub ograniczenie przyczyn powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

Najszerzy obszar działalności prewencyjnej Zakładu stanowi upowszechnianie wiedzy o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe. W tym obszarze prowadzona jest działalność promocyjna na rzecz eliminowania zagrożeń zawodowych. Różne formy tej działalności mają na celu kształtowanie w świadomości pracodawców i pracowników właściwej postawy w dziedzinie bezpiecznego środowiska w miejscu pracy, a także propagowanie właściwych wzorców w tym zakresie.

W ramach upowszechniania wiedzy o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i choroby ZUS zamówił:

- szkolenia – z zakresu prewencji wypadkowej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zagrożeń występujących w górnictwie – przeznaczone głównie dla pracodawców (prawie 5,5 tys. uczestników). W trakcie szkoleń uczestnicy zapoznali się z przepisami prawa dotyczącymi zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz obowiązkami i odpowiedzialnością w tym zakresie. Przedstawione zostały również

czynniki środowiska, które mogą powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas wykonywania pracy w niebezpiecznych sektorach gospodarki;

- druk i dystrybucję broszur na temat bezpieczeństwa pracy;

- zakup i dystrybucję środków ochrony indywidualnej przeznaczonych dla pracodawców, którzy zostali laureatami programów prewencyjnych dotyczących m.in. poprawy bezpieczeństwa pracy, organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy;

- przeprowadzenie badań foniatrycznych w ramach kampanii zdrowotnej dotyczącej zapobiegania chorobom zawodowym. Badaniami została objęta grupa 700 osób z terenu całej Polski. Przebadane osoby otrzymały m.in. kartę badania foniatrycznego z zaleceniami dalszego postępowania oraz materiały informacyjne dotyczące profilaktyki chorób narządu głosu. Kampania zdrowotna skierowana do osób zawodowo posługujących się głosem miała na celu przede wszystkim upowszechnienie wiedzy o konieczności działań profilaktycznych w zapobieganiu chorobom narządu głosu, które stanowią duży odsetek wśród chorób zawodowych występujących w Polsce;

- emisję w stacjach telewizyjnych i radiowych spotu „Szczuj życie”. Emisja spotu stanowiła kontynuację współpracy ZUS i PIP w ramach II edycji kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, poślizgnięcia” skierowanej do właścicieli firm budowlanych oraz osób odpowiedzialnych za nadzór nad przestrzeganiem przepisów BHP na placu budowy. Kampania miała na celu upowszechnienie wiedzy o zagrożeniach występujących w środowisku pracy w budownictwie;

- wykonanie narzędzia umożliwiającego interaktywną symulację komputerową zdarzeń wypadkowych przy pracy, mającego na celu minimalizację kosztów społecznych ponoszonych z tytułu wypadków w budownictwie. Zamówiona aplikacja stanowi materiał szkoleniowy oparty na scenariuszach autentycznych wypadków mających miejsce w pracy;

- opracowanie i druk broszury pt. „Bezpieczne miejsce pracy. Prawa i obowiązki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych”;

- zorganizowanie konferencji „Nowelizacja prawa a zatrudnianie osób niepełnosprawnych”.

Dodatkowo w ramach działalności promującej wiedzę związaną z tematyką zagrożeń występujących w miejscu pracy ZUS dofinansował następujące konferencje i sympozja:

- III Ogólnopolską Konferencję „Ocena ryzyka zawodowego a koszty działań naprawczych” organizowaną przez Wydawnictwa Czasopism i Książek Technicznych SIGMA-NOT Sp. z o.o.,

- Ogólnopolski Konkurs „Poprawy Warunków Pracy” organizowany przez CIOP-PIB,

- XV Międzynarodową Konferencję Zwalczenia Hałasu Nosie Control 2010, organizowaną przez CIOP-PIB,

- I Kongres Ergonomii „Ergonomia dla przyszłości” organizowany przez Polskie Towarzystwo Ergonomiczne.

Ponadto ZUS zamówił wykonanie analizy i prac naukowo-badawczych o następującej tematyce:

- „Mierniki efektywności prowadzonych działań z zakresu prewencji wypadkowej w Polsce i wybranych krajach UE”,

- „Identyfikacja najczęstszych przyczyn i sekwencji wypadków przy konserwacji i naprawach maszyn i urządzeń na podstawie analizy wypadków”,

- „Ocena zagrożeń związanych z emisjami elektromagnetycznymi przy eksploatacji nowo wprowadzanych urządzeń oświetleniowych i opracowanie zaleceń prewencyjnych”,

- „Zagrożenie hałasem niskoczęstotliwościowym kierowców środków transportu drogowego (wpływ hałasu na człowieka, źródła hałasu, emisja i propagacja hałasu, poziomy dopuszczalne hałasu, zabezpieczenia przeciwhałasowe)”.

Wykonane na zamówienie ZUS analizy i prace naukowo-badawcze oraz większość materiałów propagujących wiedzę na temat przeciwdziałania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym opublikowano na stronie internetowej [www.zus.pl](http://www.zus.pl).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadząc działalność prewencyjną, współpracuje z instytucjami rządowymi i pozarządowymi w szczególności z Państwową Inspekcją Pracy, Centralnym Instytutem Ochrony Pracy-Państwowym Instytutem Badawczym, Instytutem Medycyny Pracy w Łodzi, Wyższym Urzędem Górniczym, Stowarzyszeniem

Przyjaciół Integracji. Podejmuje wspólne inicjatywy i działania zarówno na szczeblu centralnym, jak i terenowym, prowadząc wspólną politykę w zakresie eliminowania zagrożeń w miejscu pracy.

- **7 grudnia 2010 r.** odbyła się w Ustroniu konferencja zorganizowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych nt. „Rehabilitacja po mastektomii w ramach prewencji rentowej ZUS”, której celem była m.in. prezentacja i podsumowanie wyników programu rehabilitacji skierowanej do osób po operacji nowotworu gruczołu piersiowego.

Wykład inauguracyjny, dotyczący roli rehabilitacji w onkologii, wygłosił prof. dr hab. Marek Woźniowski. Jak podkreślił w swoim wystąpieniu, zapobieganie zaburzeniom lub przywracanie prawidłowej czynności układów po leczeniu nowotworów złośliwych ma istotne znaczenie, gdyż mogą być one przyczyną groźnych dla zdrowia i życia powikłań. Leczenie farmakologiczne i chirurgiczne jest w tym przypadku nieskuteczne, natomiast dużą skuteczność wykazuje rehabilitacja, która powinna być standardem postępowania w onkologii. Przy stosowaniu zabiegów fizykalnych u chorych leczonych z powodu nowotworów złośliwych wskazana jest ostrożność i wnikliwość. Należy wziąć pod uwagę rodzaj nowotworu, jego lokalizację oraz stopień zaawansowania i złośliwości. Decyzja o zastosowaniu fizykoterapii powinna uwzględniać czas po zakończeniu leczenia nowotworu. Im jest on dłuższy, tym możliwości są większe.

Podczas spotkania omawiano także zagadnienia dotyczące problemu obrzęku limfatycznego oraz terapii psychologicznej pacjentów z rozpoznaniem onkologicznym. Głównym celem każdej rehabilitacji jest odzyskanie pełnej sprawności fizycznej, społecznej i psychicznej. Choroba nowotworowa jest wydarzeniem, które głęboko wkracza w życie człowieka, w jego stosunki społeczne i rodzinne. Rehabilitacja po przebytych leczeniu, podejmowana przez specjalistów, powinna nie tylko odtworzyć pełną zdolność do pracy, ale przez odpowiednie oddziaływanie przywrócić normalną jakość życia.

**Anna Sójka**

*Departament Prewencji i Rehabilitacji*

