

ISSN 1731-8971

ZUS

PREWENCJA i REHABILITACJA

kwartalnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

nr 2 (24)

2011



PREWENCJA i REHABILITACJA

Spis treści

- 1** **Zatrudnianie młodocianych w ramach stosunku pracy – obowiązki pracodawcy**
— *Aleksandra Kępiak*
- 10** **Związek badań profilaktycznych z uznaniem wypadku przy pracy**
— *Grażyna Ślawska*
- 22** **Sprawozdanie z konferencji „Równe szanse w pracy – niepełnosprawni obywatele w Polsce i krajach UE”**
— *Aleksandra Gatecka*
- 24** **Wydarzenia, opinie – 2011**
— *Anna Sójka*



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



Zatrudnianie młodocianych w ramach stosunku pracy – obowiązki pracodawcy

Pracownicy młodociani są szczególną grupą osób, w stosunku do których ustawodawca przewidział w przepisach prawa pracy szereg uregulowań prawnych w zakresie zatrudnienia o charakterze ochronnym. Odmiennie zostały uregulowane między innymi kwestie dotyczące rozwiązywania umów o pracę, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych. Działania te miały na celu ochronę młodocianych przed pracą, która mogłaby niekorzystnie wpływać na ich rozwój fizyczny czy psychiczny, a także uniemożliwiać kontynuowanie nauki. Ustawodawca nałożył w konsekwencji na pracodawcę zatrudniającego młodocianych szereg obowiązków mających na celu ochronę ich bezpieczeństwa i zdrowia.

Definicja młodocianego pracownika i kwestia zawierania przez niego umowy o pracę

Przedmiotem niniejszego artykułu będzie zatrudnianie młodocianych w ramach stosunku pracy. Należy zatem na wstępie omówić zagadnienia dotyczące definicji „młodocianego” oraz jego zdolności do zawarcia umowy o pracę.

Z treści art. 190 § 1 Kodeksu pracy wynika, iż młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Treść wskazanego przepisu z dniem 1 września 2018 r. ulegnie znaczącej zmianie. Młodocianym będzie osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Nowe brzmienie przepisu art. 190 § 1 Kodeksu pracy pozostanie w sprzeczności z najwyższym aktem prawnym na gruncie polskiego prawa – Konstytucją, która w art. 65 ust. 3 zabrania stałego zatrudniania osób poniżej 16 roku życia.

Obecnie, w świetle obowiązujących przepisów prawa cywilnego i prawa pracy, młodociany jest osobą małoletnią posiadającą ograniczoną zdolność do czynności prawnych. Z jednej strony mamy regulację przewidzianą w art. 17 Kodeksu cywilnego dającą młodocianemu możliwość dokonywania czynności o charakterze zobowiązującym i rozporządzającym, w tym czynności dwustronnych. Może

on zatem zawierać umowy, z tym że na płaszczyźnie prawa cywilnego, co do zasady, może to czynić za zgodą przedstawiciela ustawowego, z wyjątkiem umów powszechnie zawieranych, w drobnych, bieżących sprawach życia codziennego. Z drugiej zaś strony są przepisy Kodeksu pracy, który w treści art. 22 stanowi, iż młodociany będący osobą o ograniczonej zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Z uwagi na pewne rozbieżności pomiędzy przepisami wskazanymi wyżej aktów prawnych i nieco odmiennie regulacje tego samego zagadnienia przyjmuje się, iż przepis art. 22 Kodeksu pracy stanowi *lex specialis* w stosunku do przytoczonego art. 17 Kodeksu cywilnego. Zatem zgoda przedstawiciela ustawowego co do zasady nie będzie wymagana do zawarcia przez młodocianego, czyli osobę która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła lat 18, umowy o pracę. Wyjątkowo zgoda przedstawiciela będzie konieczna w przypadku zatrudniania na podstawie umów o pracę osób, które nie ukończyły 16 lat. Jest to jednak odstępstwo od ogólnej reguły zakazu zatrudniania osób poniżej 16 roku życia, które zostanie omówione w dalszej części artykułu. Należy jeszcze wskazać, iż przedstawicielami ustawowymi młodocianego będą rodzice sprawujący władzę rodzicielską nad młodocianym lub jego opiekun.

Inaczej sytuacja będzie się kształtowała w przypadku podpisania przez młodocianego umowy cywilnoprawnej, takiej chociażby jak umowa zlecenia czy umowa o dzieło. W tym przypadku należy wprost odnieść się do przepisów Kodeksu cywilnego. Dla ważności takiej umowy potrzebna będzie zgoda przedstawiciela ustawowego. Osoba, która zawarła z młodocianym umowę cywilnoprawną nie będzie się jednak mogła powoływać na brak owej zgody przedstawiciela, ale będzie mogła mu wyznaczyć termin do jej potwierdzenia. Po bezskutecznym upływie wyznaczonego terminu stanie się wolna od zobowiązań. Zagadnienie zatrudniania młodocianych w ramach umów cywilnoprawnych nie zostanie jednak rozwinięte na łamach niniejszego artykułu, którego tematem jest zatrudnianie młodocianych w ramach stosunku pracy, a zatem na podstawie umów o pracę.

Ogólne warunki zatrudniania młodocianych

Pracodawca zamierzający zatrudnić młodocianego musi się przede wszystkim upewnić, czy spełnione są wszelkie przesłanki warunkujące podpisanie z nim umowy o pracę. Co do zasady wolno bowiem zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- skończyli 16 lat,
- ukończyli gimnazjum,
- przedstawią zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Jedynie wyjątkowo dopuszczalne jest zatrudnianie młodocianych, którzy:

- nie ukończyli gimnazjum,
- osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,
- osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

Co więcej, pracodawca, który już zatrudni młodocianych, ma obowiązek prowadzenia ewidencji tych pracowników.

■ Wyjątki od zakazu zatrudniania osób, które nie ukończyły 16 lat

Zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum

Warunkiem koniecznym do spełnienia przy zatrudnianiu młodocianych, którzy nie ukończyli 16 lat jest zgoda przedstawiciela ustawowego lub opiekuna, którzy muszą wystąpić z wnioskiem o zatrudnienie młodocianego.

Z osobą, która nie ukończyła 16 lat może być zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Dopiero po ukończeniu przez niego przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy może być

zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu. Podpisanie umowy w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy wymaga by młodociany:

- został przyjęty do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w gimnazjum,
- uzyskał zezwolenie dyrektora gimnazjum, w którego obwodzie mieszka, na spełnienie obowiązku szkolnego poza szkołą.

W obu przypadkach, bez względu na to który z warunków zostanie spełniony, konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Natomiast do zawarcia umowy w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu wymaga się, by młodociany uzyskał zezwolenie dyrektora gimnazjum, w którego obwodzie mieszka, na spełnienie obowiązku szkolnego poza szkołą i pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Zawarcie umowy z osobą niemającą 16 lat, która ukończyła gimnazjum

Z osobą, która nie ma ukończonych 16 lat, a ukończyła gimnazjum, może być zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu. Zawarcie takiej umowy wymaga spełnienia następujących warunków:

- przedstawiciel ustawowy lub opiekun wspomnianej osoby musi wyrazić zgodę na zawarcie takiej umowy,
- lekarz uprawniony do przeprowadzania profilaktycznych badań pracowników musi wystawić zaświadczenie, z którego będzie wynikało, że praca danego rodzaju nie zagraża tej osobie,
- konieczne jest ponadto przedstawienie pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Zawarcie umowy z osobą niemającą 16 lat, która nie ukończyła gimnazjum

W tym przypadku można podpisać umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Podpisanie tej umowy jest dopuszczalne, podobnie jak przy zatrudnianiu osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, w razie:

- wyrażenia zgody na podpisanie umowy przez jej przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,
- przedstawienia zaświadczenia lekarza, uprawnionego do przeprowadzania profilaktycznych badań pracowników, stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu tej osoby,
- przedłożenia pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej,
- uzyskania zezwolenia dyrektora gimnazjum, w którego obwodzie mieszka ta osoba, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą.

Forma nawiązania stosunku pracy z młodocianym

Jak już wyżej wspomniano, młodocianego nie posiadającego kwalifikacji zawodowych można zatrudniać w formie przygotowania zawodowego, które może przybrać postać przyuczenia do wykonywania określonej pracy lub nauki zawodu. Obie wskazane formy przygotowania zawodowego zostaną omówione w dalszej części artykułu.

Młodociany, który nabył już kwalifikacje zawodowe, bez względu na to czy w szkole, czy w ramach umowy w celu przygotowania zawodowego, może być zatrudniony w innym celu niż przygotowanie zawodowe, tj. na podstawie umowy o pracę przy pracach lekkich. Nie ma przy tym przeciwwskazań, by młodocianego, który posiada już kwalifikacje zawodowe zatrudnić ponownie na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego w formie nauki kolejnego zawodu.

■ Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Umowa taka powinna być zawarta na piśmie. Jeżeli umowa nie została zawarta w formie pisemnej, to pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez młodocianego potwierdzić mu na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju oraz jej warunków. Umowa z młodocianym powinna określać, niezależnie od obowiązkowych elementów przewidzianych dla wszystkich umów o pracę, wymienionych enumeratywnie w treści art. 29 Kodeksu pracy:

- rodzaj przygotowania zawodowego ze wskazaniem czy jest to przyuczenie do wykonywania określonej pracy czy nauka zawodu,
- czas trwania umowy,
- miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób kształcenia teoretycznego¹,
- wysokość wynagrodzenia.

Wskazane elementy umowy są elementami obligatoryjnymi, ale nie jest to katalog zamknięty. Do takiej umowy strony mogą wpisać również inne klauzule/postanowienia, które uznają za konieczne. Nie mogą być one jednak sprzeczne z przepisami prawa pracy. Niedopuszczalne jest z pewnością zobowiązanie młodocianego do odpracowania, po zakończeniu przygotowania zawodowego, poniesionych

¹ Pracownik młodociany jest zobowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat; dokształcanie może obejmować szkołę podstawową i gimnazjum – o ile takich szkół nie ukończył, a także szkołę ponadgimnazjalną i naukę w formach pozaszkolnych; pracodawca jest zobowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem; w sytuacji gdy młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

w związku z tym przez pracodawcę kosztów. Potwierdzeniem powyższego może być chociażby uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1988 r. w sprawie (sygn. III PZP 32/88), w której Sąd Najwyższy stwierdził, że *zobowiązanie się młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego do przepracowania oznaczonego okresu po ukończeniu tego przygotowania i do zwrotu zakładowi pracy kosztów przygotowania zawodowego w razie rozwiązania przez niego umowy przed upływem tego okresu jest nieważne*.

Umowy w celu przygotowania zawodowego zawiera się na czas nieokreślony, co oznacza, że nie powinny one przybierać formy umowy o pracę na okres próbny, na czas określony, czy też na czas wykonania określonej pracy. W drodze wyjątku, pracodawca zatrudniający w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawierać z młodocianymi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia określony w załączniku do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, czyli okres przewidziany dla nauki danego zawodu lub okres kształcenia wymagany do przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika.

Ustawodawca szczegółowo określił termin zawarcia z młodocianym umowy o pracę. Przyjął, iż pracodawca zawiera z młodocianym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu w terminie przyjęć kandydatów do zasadniczych szkół zawodowych. Jeżeli młodociany nie dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej, umowa o pracę może być zawarta w innym terminie.

O zawarciu z młodocianym pisemnej umowy w celu przygotowania zawodowego pracodawca zawiadamia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego, a w przypadku pracodawcy będącego rzemieślnikiem, obowiązek ten rozciąga się również na izbę rzemieślniczą właściwą ze względu na siedzibę rzemieślnika.

W przypadku, gdy umowa zawarta jest na czas określony, we wskazanej wyżej sytuacji, gdy przepis prawa daje taką możliwość, ważnym jest prawidłowe określenie czasu jej trwania, gdyż powinna się ona zakończyć z upływem okresu, na jaki została zawarta. Pracodawca, który zatrudnia większą liczbę młodocianych niż wynika to z jego potrzeb, powinien, określając czas trwania ich umów, uwzględnić okres kształcenia zgodny z programem nauczania, rozumianym generalnie, a nie indywidualnie dla każdego z młodocianych. Zatem w sytuacji, gdy w stosunku do konkretnego młodocianego dojdzie do wydłużenia bądź skrócenia okresu nauki, nie powinno mieć to wpływu na czas trwania zawartej umowy na czas określony – zgodny z ogólnym pro-

gramem nauczania ustalonym dla danego zawodu. W sytuacji gdy dochodzi do wydłużenia nauki, a umowa została zawarta na czas przewidziany programem, czyli krótszy, pracodawca powinien zgodzić się na wydłużenie czasu trwania umowy podpisanej z młodocianym.

W doktrynie przyjmuje się, że umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w celu przygotowania zawodowego, po zakończeniu przygotowania zawodowego trwa nadal, a jej treść z mocy prawa ulega przekształceniu. Przeszają obowiązywać szczególne wymogi przewidziane dla zatrudniania młodocianych.

Z uwagi na to, że do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego stosuje się odpowiednio, z uwzględnieniem przepisów szczególnych dotyczących młodocianych, przepisy o rozwiązywaniu umów na czas nieokreślony, możliwe jest wcześniejsze rozwiązanie tej umowy w trybie:

- porozumienia stron,
- oświadczenia jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- oświadczenia jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Należy zaznaczyć, że rozwiązanie takiej umowy za wypowiedzeniem, a zatem przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jest dopuszczalne tylko w przypadkach enumeratywnie wymienionych w treści art. 196 Kodeksu pracy, tj.:

- 1) niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku kształcenia się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Wskazany katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie młodocianemu umowy o pracę jest katalogiem zamkniętym i dotyczy tylko pracodawcy. Jak stwierdził Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 13 czerwca 2003 r. w sprawie (sygn. I SA/Łd 349/2002), *ograniczenie możliwości wypowiedzenia umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, przewidziane w art. 196 k.p., dotyczy pracodawców, natomiast nie ma zastosowania do rozwiązania umowy przez młodocianego pracownika (...)*.

Jeżeli zaistnieje któraś z wyżej wymienionych okoliczności uzasadniających wypowiedzenie młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu, o dokonaniu tej czynności pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna oraz szkołę, jeżeli młodociany kształcił się w szkole, a także izbę rzemieślniczą, jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik. Ma to na celu umożliwienie młodocianemu kontynuowania nauki zawodu w dotychczasowym lub pokrewnym zawodzie.

Ma to na celu umożliwienie młodocianemu kontynuowania nauki zawodu w dotychczasowym lub pokrewnym zawodzie.

Ponadto, stosunek pracy nawiązany przez młodocianego może zostać rozwiązany przez jego przedstawiciela ustawowego za zezwoleniem sądu opiekuńczego. Możliwość taka istnieje w sytuacji, gdy stosunek ten sprzeciwiałby się dobru młodocianego.

■ **Przygotowanie zawodowe w formie nauki zawodu**

Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika. Obejmuje praktyczną naukę zawodu oraz kształcenie teoretyczne.

Ważne jest, że młodocianego odbywającego naukę zawodu można zatrudniać tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu.

Nauka zawodu

Nauka zawodu trwa co do zasady nie krócej niż 24 miesiące i nie dłużej niż 36 miesięcy. Istnieje możliwość jej przedłużenia i skrócenia w następujących przypadkach:

— pracodawca, na wniosek młodocianego, albo izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, jeżeli młodociany kształtujący się w zasadniczej szkole zawodowej nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły. Czas trwania nauki zawodu można wówczas przedłużyć o 12 miesięcy – w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole lub o 6 miesięcy – w innych uzasadnionych przypadkach,

— jeżeli natomiast młodociany nie kształcił się w zasadniczej szkole zawodowej, pracodawca, na wniosek młodocianego, a jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może wyrazić zgodę na skrócenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy. Problematiczna jest sytuacja osób, które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletność. Przyjmuje się, iż osoby te kończą naukę na warunkach określonych dla młodocianych.

Zawody, w których odbywa się nauka zawodu oraz czas jej trwania, określają przepisy dotyczące klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Nauka zawodu u pracodawców będących rzemieślnikami może odbywać się także w innych zawodach, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła.

Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu ma obowiązek:

— realizować program nauczania dopuszczony do użytku szkolnego uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie występującym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub realizować program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy,

— zapewniać, aby osoby szkolące młodocianych posiadały kwalifikacje wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu²,

— kierować młodocianych na doksztalcenie teoretyczne do zasadniczej szkoły zawodowej albo na doksztalcenie teoretyczne do ośrodka doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, albo

— organizować doksztalcenie teoretyczne we własnym zakresie.

Nauka zawodu młodocianego kończy się egzaminem. Koszty przeprowadzenia egzaminów zdawanych w pierwszym wyznaczonym terminie pokry-

wa pracodawca zatrudniający młodocianych. Może on również pokryć koszty egzaminu poprawkowego, ale nie jest do tego zobligowany.

W razie przerwania nauki zawodu i podjęcia jej w tym samym lub pokrewnym zawodzie u innego pracodawcy, czas odbytej poprzednio nauki zawodu wlicza się młodocianemu do okresu wymaganego do odbycia przygotowania zawodowego, po sprawdzeniu stopnia opanowania zawodu, jeżeli przerwa w nauce zawodu nie trwała dłużej niż 12 miesięcy. Zaliczenia praktycznej nauki zawodu dokonuje ten pracodawca, który przyjął młodocianego w celu dokończenia nauki zawodu, a zaliczenia przedmiotów teoretycznych – w zakresie zrealizowanym w okresie odbywania przygotowania zawodowego u poprzedniego pracodawcy – dokonuje podmiot prowadzący teoretyczne kształcenie zawodowe tego młodocianego w czasie odbywania przez niego przygotowania zawodowego u nowego pracodawcy.

Powyższe dotyczy odpowiednio młodocianych, którzy rozpoczęli naukę zawodu na innej podstawie niż umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, lecz nauki tej nie ukończyli.

Doksztalcenie teoretyczne

Doksztalcenie teoretyczne może być realizowane:

- przez pracodawcę we własnym zakresie,
- w zasadniczej szkole zawodowej,
- w ośrodku doksztalcenia i doskonalenia zawodowego.

W przypadku organizowania doksztalcenia teoretycznego przez pracodawcę realizuje on obowiązkowe zajęcia edukacyjne z zakresu teoretycznego kształcenia zawodowego wynikające z odpowiedniego programu.

Jeżeli doksztalcenie teoretyczne nie jest organizowane przez pracodawcę tylko odbywa się w ośrodkach doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, znajdujących się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy młodocianych, pracodawca może sfinansować koszty ich dojazdu i pobytu w ośrodku.

■ Przygotowanie zawodowe w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego robotnika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu, a także prac w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Przyuczenie młodocianego do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy.

Czas trwania, zakres oraz program przyuczenia do wykonywania określonej pracy ustala pracodawca, przyjmując wybrane treści programu nauczania dopuszczonego do użytku szkolnego w zawodach

² Instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni posiadać:

— kwalifikacje wymagane od nauczycieli – jeżeli instruktorami prowadzącymi praktyczną naukę zawodu są nauczyciele,

— co najmniej tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będą nauczać, i przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli lub ukończony kurs pedagogiczny, którego program został zatwierdzony przez kuratora oświaty i obejmował łącznie co najmniej 70 godzin zajęć z psychologii, pedagogiki i metodyki oraz 10 godzin praktyki metodycznej, albo ukończony przed dniem 6 stycznia 1993 r. kurs pedagogiczny uprawniający do pełnienia funkcji instruktora praktycznej nauki zawodu – jeżeli instruktorami praktycznej nauki zawodu są pracodawcy lub osoby przez nich wyznaczone,

— przygotowanie pedagogiczne lub ukończony kurs pedagogiczny oraz:

1) świadectwo ukończenia technikum, technikum uzupełniającego lub szkoły równorzędnej albo świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej i tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, lub

2) świadectwo ukończenia liceum zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej czteroletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego, lub

3) świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego, liceum technicznego, liceum profilowanego, uzupełniającego liceum ogólnokształcącego, technikum i technikum uzupełniającego, kształcących w innym zawodzie niż ten, którego będą nauczać, lub średniego studium zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej sześcioletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego, lub

4) dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku (specjalności) odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu dyplomu lub dyplom ukończenia studiów wyższych na innym kierunku (specjalności) oraz co najmniej sześcioletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać – jeżeli instruktorami praktycznej nauki zawodu są osoby nie mające tytułu mistrza.

występujących w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub programu zapewniającego spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.

Jeżeli wynik egzaminu jest pozytywny, pracodawca lub izba rzemieślnicza, w zależności od tego przed kim składany był egzamin, wydaje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności wykonywania prac, których dotyczyło przyuczenie, oraz określające jego rodzaj, czas trwania i uzyskaną ocenę.

W razie negatywnego wyniku egzaminu pracodawca, a w odniesieniu do pracodawcy będącego rzemieślnikiem – izba rzemieślnicza, ustala, na jaki okres należy przedłużyć przyuczenie do wykonywania określonej pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 3 miesięcy.

Młodocianemu, który ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy z wynikiem pozytywnym i podjął naukę zawodu obejmującą zakres przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zalicza się okres przyuczenia do okresu praktycznej nauki zawodu.

Osoby, które przed ukończeniem przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły pełnoletność, kończą przyuczenie na warunkach określonych dla młodocianych.

■ **Wynagrodzenie młodocianego w okresie przygotowania zawodowego**

W przypadku przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu młodocianemu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia miesiąca następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

Stosunek procentowy wynagrodzenia wynosi:

- w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%,
- w drugim roku nauki – nie mniej niż 5%,
- w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6%.

Natomiast wynagrodzenie młodocianego zatrudnionego w ramach przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy nie może być niższe niż 4% wynagrodzenia obliczanego w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia miesiąca następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

Należy zaznaczyć, iż ustawodawca narzuca jedynie minimalne wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w ramach przygotowania zawodowego. Oznacza to, że w umowach o pracę podpisywanych z młodocianymi pracodawca nie może wskazywać niższych wynagrodzeń niż ustalone według wyżej wymienionych zasad, ale może ustalić wyższe wynagrodzenia.

Na uwagę zasługuje również fakt, że istnieje możliwość refundacji wynagrodzeń, które są wypłacane przez pracodawcę pracownikom zatrudnionym w ramach umów o pracę w celu przygotowania zawodowego. Warunki i tryb refundowania wynagrodzeń określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 kwietnia 2007 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom³.

■ **Umowa o pracę w celu innym niż przygotowanie zawodowe – przy pracach lekkich**

Ustawodawca nie wprowadził w przypadku tej umowy szczególnych wymogów formalnych. Możliwe jest zatem, inaczej niż w przypadku umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawarcie umowy na okres próbny, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy i, oczywiście, umowy na czas nieokreślony. W jej przypadku stosuje się ogólne przepisy dotyczące formy zawierania umów o pracę, bez szczególnych rygorów zastrzeżonych dla umów w celu przygotowania zawodowego. Na pracodawcy, który chce zatrudnić młodocianego przy wykonywaniu prac lekkich spoczywają jednak pewne obowiązki zmierzające do zapewnienia mu szczególnej ochrony podczas pracy:

— Przede wszystkim jest on zobligowany do ustalenia wykazu prac lekkich. Pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników zamieszcza ów wykaz w regulaminie pracy, a jeżeli liczba zatrudnionych nie rodzi po jego stronie obowiązku wprowadzania regulaminu pracy, ustala wykaz tych prac w osobnym akcie.

Ustawodawca nie wprowadził do powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy żadnego katalogu czy wzorca prac lekkich. Decyzja pracodawcy w tym zakresie jest decyzją subiektywną. Ustalając wykaz prac lekkich musi wziąć pod uwagę fakt, iż owe prace nie mogą powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie mogą utrudniać mu wypełniania obowiązku szkolnego. Nie mogą to być również prace wzbrowione młodocianym. Warunkiem wprowadzenia wykazu jest uzyskanie zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy i zatwierdzenie go przez właściwego inspektora pracy.

— Pracodawca zobligowany jest również do zapoznania młodocianego z ustalonym przez siebie

³ Dz.U. nr 77, poz. 518.

wykazem prac lekkich przed rozpoczęciem przez niego pracy.

— Kolejnym obowiązkiem pracodawcy jest ustalenie rozkładu i wymiaru czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy pracy lekkiej. Ustalając powyższe musi wziąć pod uwagę tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania i rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

— Decydując się na zatrudnienie młodocianego przy pracach lekkich pracodawca ma obowiązek przed nawiązaniem stosunku pracy uzyskać od niego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Szczególna ochrona zdrowia młodocianych

Ustawodawca objął pracowników młodocianych podejmujących zatrudnienie szczególną ochroną. W tym celu wprowadził do przepisów prawa pracy szereg uregulowań mających na celu dodatkową ochronę zdrowia tych osób, których organizm i wytrzymałość, z uwagi na wiek i fazę rozwoju, są słabsze.

Przepisy ochronne dotyczą w szczególności:

- badań lekarskich,
- ryzyka zawodowego,
- czasu pracy, w tym zakazu zatrudniania w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych,
- zakazu zatrudniania przy pracach wzbronionych,
- urlopów wypoczynkowych.

■ Badania lekarskie

Pracownik młodociany, jak każdy inny pracownik, nie może być dopuszczony do pracy bez wstępnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku, na którym będzie świadczył pracę. Obowiązek poddawania młodocianego wstępnym badaniom lekarskim ciąży również na pracodawcy w sytuacji, gdy przenosi takiego pracownika na inne stanowisko pracy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami nie trzeba poddawać młodocianego wstępnym badaniom lekarskim w przypadku zatrudnienia go ponownie u danego pracodawcy, na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy, w terminie 30 dni od dnia ustania poprzedniego zatrudnienia. Nie będzie błędem i wydaje się zasadnym, pomimo braku ustawowego obowiązku w tym zakresie, poddawanie pracowników młodocianych wstępnym badaniom lekarskim niezależnie od długości przerwy w zatrudnieniu.

Pracodawca ma również obowiązek poddawać młodocianego badaniom kontrolnym w przypadku niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 30 dni oraz badaniom okresowym, których częstotliwość określa lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest zobowiązany

zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić młodocianemu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie, wlicza się młodocianemu do okresu zatrudnienia. W przypadku, gdy pracodawca pomimo zobowiązania przez lekarza nie zmieni młodocianemu pracy negatywnie wpływającej na stan jego zdrowia, zarówno młodocianemu, jak i jego przedstawicielowi ustawowemu przysługuje prawo do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 Kodeksu pracy.

■ Ryzyko zawodowe

Pracodawca ma obowiązek informować młodocianego, tak jak każdego innego pracownika, o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą i zasadach ochrony przed zagrożeniami występującymi w miejscu świadczenia pracy. Dodatkowo jednak, informacje z tego zakresu przekazuje przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

■ Czas pracy

W stosunku do pracownika młodocianego ustawodawca obniżył obowiązujące normy czasu pracy.

Z treści art. 200² Kodeksu pracy wynika, że czas pracy młodocianego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przy pracach lekkich nie może przekraczać:

- w okresie odbywania zajęć szkolnych – 12 godzin tygodniowo,
- w dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych – 2 godzin,
- w okresie ferii szkolnych – 7 godzin na dobę (6 godzin w przypadku osoby, która nie ukończyła 16 lat), 35 godzin tygodniowo.

Wskazany wyżej wymiar czasu pracy dotyczy również sytuacji, kiedy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy.

Natomiast w myśl art. 202 Kodeksu pracy, dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a czas pracy młodocianego powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Są to normy bezwzględnie obowiązujące, nie mające wyjątków.

Z uwagi na leżący po stronie młodocianego obowiązek doksztalcenia się, pracodawca musi wliczać do jego czasu pracy czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych i bez względu na to, czy nauka odbywa się w godzinach pracy czy też poza nimi.

W związku z tym, że art. 200² i art. 202 Kodeksu pracy wprowadzają nieco odmienne uregulowania w zakresie norm czasu pracy obowiązujących młodocianych, w doktrynie przyjmuje się, że art. 200² Kodeksu pracy należy odnosić do młodo-

cianych zatrudnionych przy pracach lekkich, zaś art. 202 należy stosować do młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Zakłada się również, iż regulacje z art. 200² Kodeksu pracy nie wykluczają stosowania przepisu art. 202 Kodeksu pracy.

Ustawodawca wprowadził również szczególne przepisy dotyczące przerwy wliczanej młodocianemu do czasu pracy. Jeżeli okaże się, że dobowy wymiar czasu pracy młodocianego, po uprzednim wliczeniu do niego czasu nauki, jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca ma obowiązek wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

Mając na uwadze ochronę zdrowia młodocianego ustawodawca wprowadził również bezwzględnie obowiązujący zakaz zatrudniania młodocianych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, odnoszący się nie tylko do zatrudnienia w ramach przygotowania zawodowego ale również przy pracach lekkich.

Określił ponadto, odmiennie niż w przypadku innych pracowników, godziny określające porę nocną. Dla młodocianego przypadają one co do zasady pomiędzy godziną 22⁰⁰, a 6⁰⁰ rano, a w przypadku szczególnych grup, tj.

- młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,
 - osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,
 - osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum,
- pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20⁰⁰, a 6⁰⁰ rano.

W stosunku do młodocianego został również wydłużony odpoczynek dobowy i tygodniowy. Z treści art. 203 Kodeksu pracy wynika, że przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Ponadto młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

■ **Prace wzbronione młodocianym**

W trosce o ochronę zdrowia fizycznego i psychicznego młodocianych ustawodawca wprowadził względny zakaz zatrudniania ich przy pracach wzbronionych. Chodzi o prace, przy których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe, które mogłyby mieć ujemny wpływ na rozwój młodocianego.

Przed wszystkim są to prace:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
- wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała,
- zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,

- w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych,
- w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów,
- w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych,
- w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych,
- stwarzające zagrożenia wypadkowe.

W celu umożliwienia zapewnienia szczególnej ochrony zdrowia młodocianych pracodawca, na podstawie wykazów wyżej wymienionych prac, sporządza wykazy prac wykonywanych w jego zakładzie pracy:

- wzbronionych młodocianym,
- wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, pracodawca ma obowiązek umieścić w widocznym miejscu, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani.

W ustalaniu wykazów prac wzbronionych młodocianym w danym zakładzie uczestniczy lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi.

Pomimo zakazu zatrudniania młodocianych przy pracach wzbronionych, ustawodawca dopuszcza wyjątkowo możliwość zatrudniania młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach tych prac, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego młodocianych. Wiąże się to jednak z dodatkowymi obowiązkami po stronie pracodawcy.

Pracodawca musi wówczas podjąć działania niezbędne do zapewnienia im szczególnej ochrony zdrowia podczas pracy, biorąc w szczególności pod uwagę ryzyko wynikające z ich braku doświadczenia, braku świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń oraz niepełnej dojrzałości fizycznej i psychicznej, w tym:

- zapewnia wykonywanie pracy i zajęć przez młodocianych na stanowiskach pracy i w warunkach nie stwarzających zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i zdrowia,
- zapewnia nadzór nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nad wykonywaniem pracy przez młodocianych,
- informuje młodocianych o możliwych zagrożeniach i o wszelkich podjętych działaniach dotyczących ich zdrowia,
- organizuje przerwy w pracy młodocianych w celu odpoczynku w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

Dopuszczenie młodocianych do wymienionych wyżej prac wzbronionych może nastąpić na podstawie oceny ryzyka związanego z wykonywaną pracą,

dokonanej przed rozpoczęciem pracy przez młodocianych lub w razie istotnej zmiany warunków wykonywania pracy.

Podczas oceny ryzyka pracodawca ma obowiązek uwzględnić w szczególności:

- ocenę wyposażenia oraz organizacji miejsc pracy i stanowisk pracy młodocianych,
- organizację procesów pracy oraz ich powiązanie,
- charakter, stopień i okres narażenia na czynniki fizyczne, biologiczne i chemiczne,
- formę, zakres i sposób korzystania z wyposażenia miejsc pracy, w tym z maszyn, narzędzi i sprzętu,
- zakres i poziom szkolenia oraz instrukcji udzielanych młodocianym.

Ważnym jest, iż prace te nie mogą mieć charakteru pracy stałej. Mogą jedynie ograniczać się do zaznajamiania młodocianych z czynnościami podstawowymi, niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego.

Odstępstwo od ogólnego zakazu zatrudniania młodocianych przy pracach im wzbronionych dopuszczalne jest zatem tylko:

- w stosunku do młodocianego, który ukończył 16 lat,
- w sytuacji, gdy jest to niezbędne do odbycia przez niego przygotowania zawodowego,
- tylko przy pracach ściśle określonych w załączniku nr 2 do rozporządzenia w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac,
- tylko wówczas, gdy prace te nie mają charakteru ciągłej pracy.

■ **Urlop wypoczynkowy**

Uprawnienia młodocianych w zakresie urlopu wypoczynkowego zostały ukształtowane korzystniej niż w przypadku innych pracowników. Uwzględniono wiek młodocianych i potrzebę dłuższego wypoczynku jakiego wymaga młody organizm.

Młodociany uzyskuje prawo do urlopu z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy nabywa prawo już do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych.

Zatem po przepracowaniu roku młodociany ma prawo do 38 dni urlopu wypoczynkowego.

Urlop w wymiarze 26 dni w każdym następnym roku pracownik zachowuje aż do roku, w którym kończy 18 lat. Wówczas, w tym roku kalendarzowym ma już prawo do urlopu w wymiarze 20 dni, bez względu na to, kiedy nabył prawo do urlopu, przed czy po ukończeniu 18 lat.

Młodocianemu, który uczęszcza do szkoły pracodawca powinien udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Jeżeli młodociany nie nabyłby jeszcze prawa do urlopu, z uwagi na krótki okres zatrudnienia, pracodawca, na wniosek młodocianego, może

udzielić mu zaliczkowo urlopu w okresie ferii. Zaliczkowe udzielenie urlopu uzależnione będzie zatem od wniosku pracownika, w odniesieniu do którego ustawodawca nie zastrzegł żadnej szczególnej formy i woli pracodawcy. Podkreślić należy, iż pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika. Sam decyduje czy udzielić tego urlopu i w jakim wymiarze.

Ponadto pracodawca jest zobowiązany, na wniosek młodocianego będącego uczniem szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Istotnym jest fakt, że okres urlopu bezpłatnego wlicza się, odmiennie od regulacji przyjętych w art. 174 § 2 Kodeksu pracy, do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Reasumując, ustawodawca wprowadził do prawa pracy szereg przepisów o charakterze ochronnym dla młodocianych. Uwzględnił wiek, konieczność rozwoju fizycznego, psychicznego jak również potrzebę realizowania obowiązku kształcenia. Z uwagi na powyższe, odmiennie niż w przypadku innych pracowników uregulował kwestie związane z zatrudnieniem młodocianych, w tym w szczególności wiążące się z zawieraniem umów, czasem pracy, urlopami. W ramach przyjętych regulacji prawnych nałożył na pracodawców zatrudniających młodocianych szereg obowiązków mających na celu ochronę zdrowia tej szczególnej grupy pracowników. By wyegzekwować przestrzeganie wprowadzonych szczególnych norm prawnych w zakresie zatrudniania tej grupy osób, wprowadził do Kodeksu pracy przepisy rodzące po stronie pracodawców odpowiedzialność wykroczeniową za naruszanie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych.

Wydaje się, że zagadnienie zatrudniania młodocianych w ramach stosunku pracy zostało przez ustawodawcę kompleksowo uregulowane. Przestrzeganie przez pracodawców szczególnych przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych zapewni tej grupie pracowników możliwość bezpiecznego wykonywania pracy nie wiążącego się z koniecznością rezygnacji z nauki.

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., Natęcz M., Patulski W., Walczak K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2005.

7. Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483).
8. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94).
9. Ustawa z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 56, poz. 458 z późn. zm.).
10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. nr 200, poz. 2047 z późn. zm.).
11. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. nr 60, poz. 278 z późn. zm.).
12. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. nr 244, poz. 1626).
13. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 kwietnia 2007 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. nr 77, poz. 518 z późn. zm.).
14. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz.U. nr 214, poz. 1808).
15. Herbert J., *Zatrudnianie młodocianych*, Bydgoszcz 1998.
16. Włodarczyk M., *Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego*, Warszawa 1998.
17. Florek L. (red.), *Encyklopedia Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa 2000.
18. Orzecznictwo Sądu Najwyższego:
 - uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1988 r. w sprawie sygn. III PZP 32/88,
 - wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 13 czerwca 2003 r. w sprawie sygn. I SA/Łd 349/2002.

Aleksandra Kępnia



Związek badań profilaktycznych z uznaniem wypadku przy pracy

W niniejszym opracowaniu dokonam analizy norm prawnych z zakresu badań profilaktycznych zawartych w międzynarodowym, europejskim oraz polskim prawie pracy. Następnie w sposób szczegółowy omówię zagadnienie braku przeprowadzenia właściwych badań profilaktycznych i w konsekwencji dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy dla niego przeciwwskazanej z punktu widzenia zdrowotnego, jako zewnętrznej przyczyny (współprzyczyny sprawczej) wypadku przy pracy wraz z wybranym orzecznictwem sądowym z tego zakresu.

Wprowadzenie

Badania profilaktyczne należą do szczególnie ważnych środków profilaktycznych, gdyż ich istotą jest zapobieganie wykonywaniu przez pracownika takiej pracy, która ze względu na jego właściwości psychofizyczne lub stan zdrowia mogłaby okazać się dla niego niebezpieczna. Dzięki właściwemu doborowi pracowników, z punktu widzenia ich kwalifikacji zdrowotnych do wykonywania określonych prac, badania pozwalają chronić nie tyl-

ko życie i zdrowie poszczególnych pracowników, ale również życie i zdrowie ich współpracowników oraz korzystnie wpływają na stan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy. Każdy pracownik, zgodnie z polskim obowiązującym prawem, musi posiadać odpowiednie kwalifikacje zdrowotne do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Potwierdza je zaświadczenie lekarskie wydawane po przeprowadzeniu obowiązkowych badań profilaktycznych. Dopuszczenie przez pracodawcę pracownika do wykonywania pracy przeciwwskazanej

mu w konkretnym stanie zdrowia stanowi dla niego zagrożenie takiego samego stopnia jak zadziałanie czynników, które w orzecznictwie sądowym uznawane są za zewnętrzną przyczynę wypadku. Badania profilaktyczne zabezpieczają nie tylko interes pracownika, ale również chronią pracodawcę przed ryzykiem wystąpienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. W przyjętej konstrukcji prawnej dotyczącej badań profilaktycznych wyraźnie widać przewagę ochrony najważniejszych dóbr człowieka, jakimi są zdrowie i życie ludzkie, nad ochroną miejsca pracy lub innymi doraźnymi interesami pracownika i pracodawcy. Badania profilaktyczne mogą wyeliminować pracownika z grona zatrudnionych, ale jednocześnie ich pozytywny aspekt przejawia się w tym, że dostarczają pracownikowi informacji o stanie zdrowia oraz bronią go przed niewłaściwymi z punktu widzenia jego zdrowia decyzjami zawodowymi i chronią jednocześnie przed jego własnym brakiem przezorności¹.

Badania profilaktyczne w międzynarodowym oraz europejskim prawie pracy

W prawie międzynarodowym badania profilaktyczne wszystkich pracowników uregulowane zostały w sposób generalny w Konwencji nr 161 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 26 czerwca 1985 r. wraz z uzupełniającym ją zaleceniem nr 171 dotyczącym służb medycyny pracy². W świetle powołanych dokumentów kontrola zdrowia w związku z wykonywaną pracą powinna obejmować wszelkie oceny niezbędne dla ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy. W tym celu należy dokonywać oceny zdrowia kandydatów na pracowników wykonujących pracę na stanowiskach, które mogą stwarzać zagrożenia dla ich zdrowia lub zdrowia innych pracowników (wstępne badania profilaktyczne). Następnie w trakcie zatrudnienia, które wiąże się z narażeniem zdrowia na szczególne ryzyko, należy dokonywać okresowych ocen zdrowia pracowników w regularnych odstępach czasu (okresowe badania profilaktyczne). Należy również przeprowadzać ocenę zdrowia pracownika po powrocie do pracy po dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą, w celu stwierdzenia ewentualnych przyczyn zdrowotnych tej nieobecności mających swoje źródło w pracy zawodowej, zalecenia podjęcia

odpowiednich działań w zakresie ochrony zdrowia pracowników oraz określenia przydatności pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku lub potrzeby dokonania przeniesienia ochronnego i poddania go rehabilitacji zawodowej (kontrolne badania profilaktyczne). W przypadku zatrudnienia na stanowiskach wiążących się z zagrożeniami, które może powodować lub przyczynić się do pogorszenia zdrowia w przyszłości, kontrola zdrowia powinna obejmować ocenę zdrowia pracownika w momencie zakończenia i po zakończeniu pracy na tych stanowiskach (okresowe badania profilaktyczne po ustaniu narażenia zawodowego; art. 5 lit. f Konwencji nr 161 w związku z art. 11 ust. 1 zalecenia nr 171).

Po przeprowadzeniu badań profilaktycznych w celu określenia zdolności do wykonywania pracy na określonym stanowisku wiążącym się z narażeniem zawodowym, lekarz przeprowadzający badanie powinien poinformować pisemnie o swoich wnioskach w tym zakresie zarówno pracownika, jak i pracodawcę. Przekazane przez lekarza wnioski mogą wskazywać tylko na zdolność pracownika do wykonywania proponowanej mu pracy lub wymieniać rodzaje prac i warunki pracy niewskazane dla niego z lekarskiego punktu widzenia, natomiast ze względu na ochronę prywatności nie mogą zawierać żadnych innych informacji o charakterze medycznym dotyczących badanego pracownika (art. 16 zalecenia nr 171). Badanie profilaktyczne powinno być dla pracowników bezpłatne oraz, w miarę możliwości, wykonywane w godzinach pracy (art. 12 Konwencji nr 161). Dla pełnej informacji w rozważanym zakresie należy jeszcze dodać, że wyżej przedstawione unormowania prawa międzynarodowego regulujące w sposób generalny badania profilaktyczne dla wszystkich pracowników doznają uszczegółowienia, i na ogół zastrzeżenia, w aktach prawnych regulujących ochronę pracowników przed szczególnymi zagrożeniami zawodowymi, w tym przede wszystkim przed substancjami i czynnikami rakotwórczymi, azbestem, substancjami chemicznymi, zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami oraz promieniowaniem jonizującym. Zasady ochrony przed wymienionymi wyżej zagrożeniami zawodowymi, w tym szczegółowe uregulowania dotyczące badań profilaktycznych zawarte są w odpowiednich konwencjach i uzupełniających je zaleceniach wydanych przez Międzynarodową Organizację Pracy. Na podstawie wyżej przedstawionych unormowań prawa międzynarodowego dotyczących badań profilaktycznych należy zauważyć, że na ich gruncie badania profilaktyczne nie mają charakteru powszechnego. Owszem, są gwarantowane wszystkim kandydatom do pracy oraz wszystkim pracownikom w trakcie zatrudnienia i po jego ustaniu, ale obowiązek ich wykonywania uzależniony jest od istnienia na danym stanowisku pracy okreś-

¹ T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Wyd. Difin, Warszawa 2003, s. 157.

² Adres: <http://www.mop.pl>. Sejm w ustawie z dnia 19 marca 2004 r. wyraził zgodę na ratyfikowanie Konwencji nr 161 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej służb medycyny pracy, przyjętej w Genewie dnia 26 czerwca 1985 r.: Dz.U. z 2004 r. nr 85, poz. 796. Konwencja nr 161 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca służb medycyny pracy, przyjęta w Genewie dnia 26 czerwca 1985 r., podana do powszechnej wiadomości: Dz.U. z 2005 r. nr 34, poz. 300.

lonego narażenia zawodowego. Oznacza to, że w świetle prawa międzynarodowego, odmiennie niż na polskim gruncie prawnym, w przypadku braku narażenia zawodowego na określonych stanowiskach pracy badania profilaktyczne kandydatów do pracy oraz zatrudnionych na nich pracowników nie muszą być wykonywane.

W Unii Europejskiej kwestia badań profilaktycznych dotycząca wszystkich pracowników w sposób generalny uregulowana została w dyrektywie 89/391 Rady EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy³. Na gruncie powołanej dyrektywy wprowadzono prawo pracownika do regularnych badań profilaktycznych „stosownie do jego potrzeb”, czyli w zależności od występujących na danym stanowisku zagrożeń zawodowych (art. 14). Oznacza to, że w Unii Europejskiej przyjęto zasadę fakultatywności badań profilaktycznych. Pracownik sam decyduje czy w środowisku pracy, w którym wykonuje pracę, potrzebne są mu badania profilaktyczne. Wydaje się, że przyjęcie takiej konstrukcji prawnej badań profilaktycznych możliwe jest tylko w tych społeczeństwach, w których wykształciła się wysoka kultura bezpieczeństwa pracy i dobrze poinformowany o istniejących zagrożeniach zawodowych pracownik bierze na siebie odpowiedzialność za swoje życie i zdrowie oraz za bezpieczeństwo pracy swoich współpracowników. Przy czym należy pamiętać, że generalnie to pracodawca ponosi odpowiedzialność za zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie pracy i żadne zobowiązania pracowników w tym zakresie, w szczególności prawo pracownika do badań profilaktycznych, nie zwalniają go od odpowiedzialności za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników w miejscu pracy (art. 5). Dla pełnej informacji w rozważanym zakresie należy jeszcze dodać, że w Unii Europejskiej również przewiduje się obowiązkowe badania profilaktyczne. Są one jednak wyjątkiem od generalnie przyjętej zasady wykonywania badań profilaktycznych na życzenie pracownika i dotyczą tylko tych pracowników, którzy wykonują pracę w szczególnym narażeniu, w tym m.in. w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych lub mutagennych, azbestu, środków chemicznych i niektórych czynników fizycznych. Określone są one w szczegółowych dyrektywach regulujących zasady ochrony pracowników przed szczególnymi zagrożeniami zawodowymi i nie naruszają przedstawionej wyżej generalnej zasady fakultatywności badań profilaktycznych dotyczącej ogółu pracowników.

Kończąc rozważania dotyczące badań profilaktycznych w międzynarodowym oraz europejskim prawie pracy należy zauważyć, że nasze rozwią-

zania prawne w tym zakresie są bardziej korzystne dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, ponieważ wprowadzają obowiązkowe badania profilaktyczne dla wszystkich kandydatów do pracy oraz pracowników zatrudnionych na każdym stanowisku pracy, niezależnie od istnienia na nich narażenia zawodowego. Niewątpliwie trzeba przyznać, że co prawda obowiązek poddania się badaniom profilaktycznym w pewnym stopniu narusza prawo do prywatności i nietykalności osobistej pracownika, ale prawo to nie ma charakteru absolutnego i może podlegać w wyjątkowych sytuacjach ograniczeniom. Uzasadnieniem takiego ograniczenia jest nie tylko interes pracownika, pracodawcy oraz społeczności zakładowej, ale przede wszystkim szeroko pojęty interes społeczny polegający na ochronie życia i zdrowia w miejscu pracy⁴. W chwili obecnej obowiązkowe badania profilaktyczne wszystkich pracowników oraz kandydatów do pracy są naszą specyfiką. Objęcie badaniami profilaktycznymi szerszego kręgu pracowników jest celem działania systemów opieki zdrowotnej nad pracującymi w krajach europejskich, jednak w żadnym z nich nie osiągnięto jeszcze pełnej opieki profilaktycznej nad wszystkimi pracującymi⁵. W związku z coraz większą dbałością i zainteresowaniem w świecie sprawami poprawy bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, nasze polskie specyficzne rozwiązania prawne dotyczące badań profilaktycznych mogą stać się wzorcem do podwyższenia międzynarodowych i europejskich standardów w tym zakresie, a co za tym idzie poszerzenia kręgu pracowników objętych badaniami profilaktycznymi w poszczególnych państwach członkowskich Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Unii Europejskiej.

Badania profilaktyczne w polskim prawie pracy

Na polskim gruncie prawnym zasadnicze regulacje dotyczące badań profilaktycznych zawiera ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁶. Uszczegóławiają je postanowienia rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy⁷. Wyżej powołane przepisy prawne przewidują trzy rodzaje obowiązkowych badań profilaktycznych:

⁴ Szerzej T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia ...*, s. 152-182.

⁵ K. Rydzynski, J. Michalak, *Przemiany gospodarcze i ich znaczenie dla medycyny pracy i higieny pracy*, *Medycyna Pracy* 2002, t. 53, nr 1, s. 8.

⁶ Tekst jednolity: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.

⁷ Dz.U. nr 69, poz. 332 z późn. zm.

³ Dz. Urz. UE z dn. 29.06.1989 r., nr L 183, s. 1.

■ **wstępne badania profilaktyczne** (art. 229 § 1 k.p.) – obligatoryjne dla wszystkich kandydatów do pracy u konkretnego pracodawcy, wszystkich pracowników młodocianych przenoszonych na inne stanowiska pracy oraz pracowników dorosłych przenoszonych na takie stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. Z wstępnych badań profilaktycznych, zgodnie z art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 5 stycznia 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy⁸, zwolnieni są kandydaci do pracy przyjmowani ponownie do wykonywania pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą. U podstaw wprowadzenia tego zwolnienia wydaje się leżało przeświadczenie, iż ustawodawca poprzez określenie ram czasowych na 30 dni zastosował analogie do kontrolnych badań profilaktycznych i słusznie wyszedł z założenia, że w warunkach pracy takiej osoby, z punktu widzenia zagrożeń zawodowych, nie zaszły w praktyce żadne zmiany. W związku z powyższym nie ma potrzeby dokonywania oceny zdolności byłego pracownika do wykonywania dobrze znanej mu pracy i generowania obciążających pracodawcę kosztów z tym związanych. Generalnie celem wstępnych badań lekarskich jest ustalenie, czy wykonywanie proponowanej pracy nie stanowi zagrożenia dla zdrowia i życia kandydata do pracy, a tym samym zdrowia i życia jego współpracowników, a poprzez to dla zachowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy. Właściwie wykonywane wstępne badania profilaktyczne stanowią dla pracodawcy doskonały instrument służący mu do odpowiedniego doboru kadr, z punktu widzenia kwalifikacji zdrowotnych pracowników do wykonywania określonych prac, a przez to do ograniczenia powstawania wypadków przy pracy i chorób zawodowych, wynikających z niedopasowania pracownika do jego stanowiska pracy.

■ **okresowe badania profilaktyczne** – obligatoryjne dla wszystkich pracowników w trakcie trwania zatrudnienia, niezależnie od rodzaju i charakteru wykonywanej przez nich pracy oraz istnienia narażenia zawodowego na danym stanowisku pracy, wykonywane z częstotliwością ustaloną przez lekarza profilaktyka indywidualnie dla każdego pracownika (art. 229 § 2 k.p.). W przypadku narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów włókniających obligatoryjne również dla tych pracowników, którzy zaprzestali wykonywania pracy w tym narażeniu w związku z przejściem na inne stanowisko pracy, natomiast fakultatywne (na wniosek zainteresowanej osoby) po rozwiązaniu umowy o pracę z tym pracodawcą

(art. 229 § 5 k.p.). Szczególne fakultatywne okresowe badania profilaktyczne przepisy prawa przewidują dla byłych pracowników zatrudnionych w warunkach narażenia na pył azbestu w prawnie określonych zakładach przetwórstwa azbestowego (art. 7a ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest⁹). Zasady przeprowadzania tych szczególnych badań określa rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 4 sierpnia 2004 r. w sprawie okresowych badań lekarskich pracowników zatrudnionych w zakładach, które stosowały azbest w produkcji^{10, 11}. Generalnie celem okresowych badań profilaktycznych jest potwierdzanie w regularnych odstępach czasu zdolności zdrowotnej pracownika do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, a tym samym potwierdzanie rzeczywistej możliwości dalszego jego zatrudnienia na dotychczasowych warunkach bez zagrożenia dla życia i zdrowia w miejscu pracy.

■ **kontrolne badania profilaktyczne** (art. 229 § 2 k.p.) – obligatoryjne dla pracowników powracających do pracy po zwolnieniu lekarskim trwającym dłużej niż 30 dni. Wyjątkowo kontrolne badania profilaktyczne nie są przeprowadzane przez lekarza profilaktyka w przypadku, gdy lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na skutek kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, określi wcześniejszą datę ustania niezdolności do pracy niż orzeczona w zwolnieniu lekarskim pracownika oraz w związku z tym wyda pracownikowi zaświadczenie lekarskie, które w świetle prawa jest traktowane na równi z zaświadczeniem stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, wydawanym na skutek przeprowadzania badań profilaktycznych (art. 59 ust. 1 w związku z ust. 8 i w związku z ust. 9 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹²). Zaświadczenie lekarskie wydane w wyniku kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wystawia, po przeprowadzeniu bezpośredniego badania pracownika, na formularzu według wzoru prawnie określonego (§ 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru za-

⁸ Dz.U. z 2011 r. nr 36, poz. 181.

⁹ Tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. nr 3, poz. 20 z późn. zm.

¹⁰ Dz.U. z 2004 r. nr 183, poz. 1896.

¹¹ Szerzej na temat okresowych badań profilaktycznych pracowników narażonych na azbest: G. Ślawska, *Badania profilaktyczne pracowników narażonych na azbest*, Służba Pracownicza 2007, nr 1, s. 7-10; G. Ślawska, *Uprawnienia zdrowotne byłych pracowników zakładów przetwórstwa azbestowego*, *Prewencja i Rehabilitacja* 2006, nr 2, s. 13-20.

¹² Tekst jednolity: Dz.U. z 2010 r. nr 77, poz. 512.

świadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych¹³). W nawiązaniu do wyżej wskazanego wyjątku od przeprowadzania kontrolnych badań profilaktycznych przez lekarza profilaktyka, nie kwestionując potrzeby dokonywania kontroli zwolnień lekarskich z punktu widzenia prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, jestem jednak zdania, że wydawane w ich wyniku przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenia nie powinny być traktowane na równi z zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku, wydawanym w wyniku przeprowadzania kontrolnych badań profilaktycznych. Argumentem przemawiającym za przyjęciem takiego stanowiska jest przede wszystkim to, że przeprowadzanie badań profilaktycznych jest zastrzeżone dla lekarza profilaktyka posiadającego szczególne, prawnie określone, dodatkowe kwalifikacje zawodowe oraz mającego dostęp do szczególnych informacji pozwalających na dokonanie oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika na zajmowanym stanowisku pracy, które są niezbędnym, prawnie wymaganym elementem wydania orzeczenia w sprawie zdolności pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy. W związku z powyższym należy, w moim przekonaniu, zrezygnować z wyżej omówionego wyjątku i w sytuacji, gdy lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zakwestionuje zasadność dalszego przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim, po jego powrocie do pracy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowana chorobą trwała dłużej niż 30 dni, należy przywrócić przeprowadzane przez lekarza profilaktyka obowiązkowe kontrolne badania profilaktyczne. Generalnie celem kontrolnych badań profilaktycznych jest sprawdzenie, czy przebyta długotrwała choroba nie wpłynęła negatywnie na zdolność zdrowotną pracownika do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku i czy w związku z tym można w sposób bezpieczny kontynuować zatrudnienie pracownika na dotychczasowych warunkach.

Badania profilaktyczne są przeprowadzane w trybie i na zasadach określonych w powołanym wyżej rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Zakres i częstotliwość badań profilaktycznych określają *Wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników*, stanowiące załącznik nr 1 do powołanego rozporządzenia. Decyzje

w tym zakresie jednak podejmuje ostatecznie lekarz profilaktyk przeprowadzający badanie profilaktyczne, który ze względu na ocenę stanu zdrowia osoby badanej może indywidualnie dla niej poszerzyć zakres badań profilaktycznych o dodatkowe specjalistyczne badania konsultacyjne oraz inne dodatkowe badania, a także może skrócić termin następnego badania okresowego, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej kontroli zdrowia w związku z pracą tego pracownika (§ 2 ust. 1 w związku z ust. 2 rozporządzenia).

Każde badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy albo stwierdzającym przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku pracy (§ 2 ust. 5 rozporządzenia). W tych sprawach lekarz profilaktyk orzeka na podstawie przeprowadzonego badania lekarskiego oraz przeprowadzonej oceny występujących zagrożeń dla zdrowia i życia na zajmowanym przez pracownika stanowisku pracy. Oceny zagrożeń zawodowych lekarz profilaktyk dokonuje na podstawie przekazanej mu przez pracodawcę informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na zajmowanym przez pracownika stanowisku pracy, a także na podstawie własnych spostrzeżeń poczynionych podczas wizytacji stanowisk pracy (§ 3 ust. 1 w związku z ust. 2 rozporządzenia). Orzeczenia lekarskie w sprawie przydatności pracownika do wykonywania określonej pracy wydawane są przez lekarza profilaktyka w formie zaświadczeń lekarskich, na formularzu według wzoru prawnie określonego (§ 3 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia). Przepisy powołanego rozporządzenia wprowadzają zasadę jawności zaświadczeń lekarskich o przydatności pracownika do wykonywania określonej pracy, gdyż zobowiązują lekarza przeprowadzającego badanie do wydania pracownikowi i pracodawcy zaświadczenia lekarskiego zawierającego treść orzeczenia lekarskiego w tej sprawie (§ 3 ust. 5 rozporządzenia). W przypadku niezgadzania się z treścią wydanego zaświadczenia lekarskiego, zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy przysługuje, w ciągu 7 dni od dnia otrzymania takiego zaświadczenia, prawo skorzystania z jednoinstancyjnej drogi odwoławczej od decyzji lekarza przeprowadzającego badanie profilaktyczne (§ 5 ust. 1 rozporządzenia). W takiej sytuacji ponowne badanie profilaktyczne w trybie odwoławczym przeprowadzane jest w terminie 14 dni od dnia złożenia odwołania we właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę pracodawcy wojewódzkim ośrodku medycyny pracy, natomiast w przypadku wydania w pierwszej instancji zaświadczenia lekarskiego przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy w najbliższej jednostce

¹³ Dz.U. z 1999 r. nr 65, poz. 741.

badawczo-rozwojowej w dziedzinie medycyny pracy (§ 5 ust. 2 w związku z ust. 4 rozporządzenia). Orzeczenie lekarskie ustalone na podstawie ponownego badania profilaktycznego w trybie odwoławczym jest ostateczne. Stronom stosunku pracy wydawane jest w formie zaświadczenia lekarskiego zawierającego treść ustalonego orzeczenia w tej sprawie (§ 5 ust. 4 rozporządzenia). Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia lekarskie wydane na podstawie przeprowadzonych badań profilaktycznych (art. 229 § 7 k.p.) w aktach osobowych poszczególnych pracowników. Wypełnianie tego obowiązku jest dla pracodawcy ważne, bo przechowywane orzeczenia mogą mieć dla niego istotne znaczenie dowodowe. W przypadku pozytywnego wyniku przeprowadzonych badań profilaktycznych zaświadczenie lekarskie o zdolności pracownika do pracy jest dowodem dla pracodawcy, że nie popełnił nieprawidłowości i dopuścił do pracy zdrowego pracownika. Natomiast w przypadku negatywnego wyniku ma podstawy do odsunięcia w sposób jednostronny niezdolnego z przyczyn zdrowotnych pracownika od wykonywania dotychczasowej pracy i w konsekwencji do zmienienia mu warunków zatrudnienia, a w razie braku takich możliwości nawet do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Badania profilaktyczne przeprowadzane są na podstawie skierowania wydanego kandydатовi do pracy lub pracownikowi przez pracodawcę. W skierowaniu na badania profilaktyczne pracodawca powinien określić rodzaj badania profilaktycznego, jakie ma być przeprowadzone, wskazać stanowisko lub stanowiska pracy, na których ma być wykonywana praca, podać informacje o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualnych badaniach i pomiarach czynników szkodliwych dla zdrowia wykonywanych dla tych stanowisk (§ 4 rozporządzenia). Z powołanych przepisów wynika, że bez skierowania wystawionego przez pracodawcę badanie profilaktyczne pracownika nie może być przeprowadzone. Pośrednio potwierdza to Sąd Najwyższy, który w wyroku II PK 319/2004 z dnia 21 czerwca 2005 r.¹⁴ stwierdził, że *pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p. Jeżeli pracownik stawia się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy*. Podobnie wypowiedział się Sąd Administracyjny w Gdańsku w wyroku III SA/Gd 349/2008 z dnia 29 stycznia 2009 r.¹⁵, który stwierdził, że *pracownik, który stawia się do pracy po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającego dłużej niż*

30 dni i zgłosi gotowość do wykonywania pracy, nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, bowiem obowiązek skierowania takiego pracownika na badania lekarskie ciąży na pracodawcy.

Wystawienie przez pracodawcę odpowiedniego skierowania na profilaktyczne badania lekarskie rodzi po stronie pracownika bezwzględny obowiązek poddania się im. Zgodnie z art. 211 pkt 5 k.p. pracownik jest obowiązany „*poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich*”. Z wypełniania tego obowiązku nikt i nic nie jest w stanie pracownika zwolnić. W tym przedmiocie można przykładowo powołać wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego II SA 3358/2001 z dnia 7 listopada 2002 r.¹⁶, w którym stwierdzono, że *legitymowanie się wynikami specjalistycznymi badań lekarskich, stwierdzających zdolność do wykonywania określonego zawodu lub czynności, nie zwalnia z obowiązku poddania się wstępnym badaniom lekarskim*. Za niedopełnienie obowiązku poddania się badaniom profilaktycznym pracodawca może zastosować różne dyscyplinujące pracownika środki prawne. Może przykładowo pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej, a w przypadku wyrządzenia mu tym szkody – także do odpowiedzialności materialnej, jak również może nie wypłacić pracownikowi wynagrodzenia za czas niedopuszczenia go do wykonywania prac, czy nawet może zastosować najostrejszy środek, jakim jest rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie niezwłocznym z winy pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku I PK 541/2003 z dnia 23 września 2004 r.¹⁷ stwierdził, że *odmowa poddania się kontrolnym badaniom lekarskim po długotrwałej chorobie uzasadnia niedopuszczenie pracownika do pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, gdy wyłączną przyczyną tej odmowy są okoliczności leżące po stronie pracownika*. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku I PK 131/2005 z dnia 10 stycznia 2006 r.¹⁸, w którym stwierdził, że *odmowa poddania się badaniom kontrolnym po okresie długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, w czasie której pracownik nabył prawo do stałej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 211 pkt 5 k.p. w związku z art. 229 § 2 k.p.)*. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku I PKN 642/99 z dnia 10 maja 2000 r.¹⁹, w którym stwierdził, że *zawinione (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kon-*

¹⁴ OSNP z 2006 r. nr 3-4, poz. 49.

¹⁵ LexPolonica nr 2302451.

¹⁶ LexPolonica nr 361503.

¹⁷ OSNP z 2005 r. nr 7, poz. 94.

¹⁸ OSNP z 2006 r. nr 23-24, poz. 344.

¹⁹ OSNP z 2001 r. nr 20, poz. 619.

ontrolnym badaniom lekarskim, jako naruszające obowiązki wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 i art. 211 pkt 5 k.p.), może stanowić podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracownik, w następstwie poddania się badaniom profilaktycznym, w razie ich pozytywnego wyniku, dostarcza pracodawcy dowód, że posiada kwalifikacje zdrowotne do wykonywania pracy na określonym stanowisku i w związku z tym z punktu widzenia zdrowotnego może być na nim zatrudniony. Jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy w wyroku I PKN 61/00 z dnia 4 października 2000 r.²⁰, pod pojęciem kwalifikacji, należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika – jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności, ale także właściwości psychofizyczne pracownika, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego.

Ze względu na bezwzględny pracowniczy obowiązek poddawania się badaniom profilaktycznym wprowadzono zasadę, że wszystkie badania profilaktyczne przeprowadzane są na koszt pracodawcy (art. 229 § 6 k.p.). Wyjątek od tej zasady przewidziano tylko w stosunku do ponownych badań lekarskich realizowanych w trybie odwoławczym od orzeczeń lekarskich wydanych przez lekarza profilaktyka w pierwszej instancji, które finansowane są ze środków budżetu samorządu województwa (art. 21 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy²¹), a także w stosunku do okresowych badań profilaktycznych byłych pracowników zatrudnionych w warunkach narażenia na pył azbestu w prawnie określonych zakładach przetwórstwa azbestowego, które finansowane są ze środków budżetu państwa z części, której dysponentem jest minister właściwy do spraw zdrowia (art. 7a ust. 2 ustawy z dnia 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest). Ponadto wprowadzono zasadę, że okresowe i kontrolne badania profilaktyczne mają być przeprowadzane w miarę możliwości w godzinach pracy, z zachowaniem prawa pracownika do pełnego wynagrodzenia, a w razie przejazdu na tego rodzaju badania do innej miejscowości z prawem do zwrotu kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych (art. 229 § 3 k.p.).

Pracodawca ma obowiązek zastosowania się do wydanego przez lekarza profilaktyka w wyniku przeprowadzonego badania profilaktycznego zaświadczenia lekarskiego zawierającego orzeczenie lekarskie w sprawie zdolności pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy. Zgodnie z art. 229 § 4 k.p. *pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego*

orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku I PK 44/02 z dnia 18 grudnia 2002 r.²², *aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 k.p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której pracownik ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.* W uzasadnieniu do powołanego wyroku wyjaśnia, że zdarzeniem mogącym wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika może być niezdolność pracownika do pracy trwająca dłużej niż 30 dni, która uzasadnia poddanie pracownika kontrolnym badaniom profilaktycznym w celu ustalenia jego aktualnej zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Przy czym w razie wątpliwości w konkretnych stanach faktycznych w zakresie zdolności pracownika do wykonywania określonej pracy, zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku II UKN 144/99 z dnia 12 października 1999 r.²³, *ciężar udowodnienia zdolności pracownika do wykonywania pracy na stanowisku, do którego został dopuszczony, spoczywa na pracodawcy.* Dowodem potwierdzającym taką zdolność jest generalnie wydane zgodnie z prawem zaświadczenie lekarskie zawierające orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy, ale, jak podnosi judykatura, pracodawca w razie wątpliwości może uznać je za niewystarczające. Najpełniej obowiązki stron stosunku pracy związane z badaniami profilaktycznymi, zarówno pracodawcy, jak i pracownika, oddaje teza wyroku II PR 264/74 z dnia 12 grudnia 1974 r.²⁴, w której Sąd Najwyższy stwierdził, że *zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy pracodawcy nie wolno zatrudniać osoby, która nie ma ważnych badań lekarskich potwierdzających zdolność do wykonywania pracy. Każdy pracownik musi przeprowadzić badania profilaktyczne, które obejmują badania wstępne, okresowe i kontrolne. Pracodawca natomiast ma, zgodnie z art. 94 pkt 4 k.p., obowiązek zapewnić mu bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Obowiązek ten obejmuje nie tylko przestrzeganie ogólnie uznanych norm w tym zakresie, lecz również indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika.* Naruszenie przez pracodawcę obowiązków w zakresie badań profilaktycznych może powodować odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 283 § 1 k.p.) oraz rodzic odpowiedzialność odszkodowawczą wynikającą

²⁰ Prawo Pracy 2001, nr 5, s. 33.

²¹ Tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. nr 125, poz. 1317 z późn. zm.

²² OSNP-wkl. z 2003 r. nr 6, poz. 5.

²³ OSNAPiUS z 2001 r. nr 2, poz. 44.

²⁴ LexPolonica nr 1779794.

z pogorszenia stanu zdrowia pracownika. Okoliczność naruszenia przez pracodawcę obowiązków w zakresie badań profilaktycznych może również mieć wpływ na stwierdzenie choroby zawodowej lub uznanie wypadku przy pracy. Niezależnie od powyższego, pracodawca ponosi także odpowiedzialność wobec pracowników za skutki wydanych przez lekarza profilaktyka oczywiście błędnych orzeczeń lekarskich w sprawie zdolności do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy. Dlatego tak ważne są prawnie określone gwarancje właściwego przeprowadzania badań profilaktycznych oraz powierzenie przeprowadzania badań profilaktycznych właściwemu (starannemu, rzetelnemu, fachowemu) lekarzowi profilaktykowi.

W celu wykonywania badań profilaktycznych na wysokim poziomie przepisy prawne wprowadzają odpowiednie dodatkowe wymagania kwalifikacyjne dla lekarzy je przeprowadzających (§ 7 rozporządzenia), a także wprowadzają obowiązek dokonania wpisu do rejestru lekarzy przeprowadzających badania profilaktyczne prowadzonego przez właściwe wojewódzkie ośrodki medycyny pracy. Rejestr lekarzy przeprowadzających badania profilaktyczne ma charakter jawny i udostępniany jest przez wojewódzkie ośrodki medycyny pracy organom Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz zainteresowanym pracodawcom (§ 8 rozporządzenia). Przepisy prawne nakładają również na lekarzy przeprowadzających badania profilaktyczne obowiązek prowadzenia prawnie wymaganej dokumentacji medycznej obejmującej karty badań profilaktycznych oraz rejestr wydanych zaświadczeń (§ 9 rozporządzenia). Ponadto wprowadzają kontrolę nad prawidłowością przeprowadzania badań profilaktycznych przez lekarzy profilaktyków, zarówno z punktu widzenia merytoryczno-dokumentacyjnego, jak i formalnego, sprawowaną przez właściwe wojewódzkie ośrodki medycyny pracy, a w stosunku do lekarzy profilaktyków zatrudnionych w tych ośrodkach, przez jednostki badawczo-rozwojowe w dziedzinie medycyny pracy, natomiast w stosunku do lekarzy kolejowej służby zdrowia przez Centrum Naukowe Medycyny Kolejowej (§ 10 rozporządzenia). Na wysoki poziom przeprowadzania badań profilaktycznych mają również korzystny wpływ postanowienia ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy, mówiące o tym że badania profilaktyczne pracowników są wykonywane na podstawie pisemnej umowy zawartej przez pracodawcę z podstawową jednostką służby medycyny pracy (art. 12), jak również, że pracodawca, działając w porozumieniu z przedstawicielami pracowników, ma prawo wyboru podstawowej jednostki służby medycyny pracy (art. 13). Niewątpliwie istotne znaczenie dla właściwego przeprowadzania badań profilaktycznych ma także wprowadzenie zasady niezależności działania w stosunku do osób

realizujących zadania służby medycyny pracy od pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli (art. 3). W związku z powyższym można stwierdzić, że przedstawione wyżej uregulowania prawne stwarzają lekarzom profilaktykom solidne fundamenty do właściwego przeprowadzania badań profilaktycznych oraz umożliwiają im podejmowanie całkowicie suwerennych decyzji zawodowych, dyktowanych jedynie koniecznością ochrony zdrowia i życia pracowników w miejscu pracy.

Brak właściwych badań profilaktycznych jako zewnętrzna przyczyna wypadku

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych²⁵, „za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą”. Związek zdarzenia z pracą występuje wówczas, gdy wypadek nastąpił podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych albo podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia albo w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Na podstawie powołanego przepisu można stwierdzić, że na definicję wypadku przy pracy składają się cztery elementy definicyjne, którymi są: nagłość zdarzenia, zewnętrżność przyczyny, powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci oraz związek zdarzenia z pracą. Wszystkie wyżej wymienione cztery elementy definicyjne wypadku przy pracy muszą wystąpić łącznie, aby dane zdarzenie mogło zostać uznane za wypadek przy pracy²⁶. W tym miejscu warto zasygnalizować, że, w świetle czterech elementów definicyjnych wypadku przy pracy, okoliczność braku przeprowadzenia właściwych badań profilaktycznych i w konsekwencji dopuszczenie pracownika do wykonywania przeciwwskazanej mu pracy z punktu widzenia zdrowotnego będzie rozpatrywana w kontekście spełnienia elementu definicyjnego w postaci zewnętrżności przyczyny zdarzenia. Dlatego dalsze rozważania będą koncentrowały się na tym zagadnieniu.

Kwalifikacji prawnej pracowniczego zdarzenia wypadkowego (tzn. uznania bądź nie uznania zdarzenia za wypadek przy pracy) dokonuje powołany przez pracodawcę dwuosobowy zespół

²⁵ Tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. nr 167, poz. 1322.

²⁶ Szerzej na temat definicji wypadku przy pracy: G. Ślowska, *Prawne aspekty wypadków przy pracy*, Prewencja i Rehabilitacja 2010, nr 3, s. 11-21.

powypadkowy w składzie wymaganym przez przepisy prawa, po zbadaniu w sposób prawnie określony wszystkich okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Szczegółowy tryb ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy²⁷. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego zespół powypadkowy sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, według wzoru określonego w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy²⁸. W przypadku nieuznania zdarzenia wypadkowego za wypadek przy pracy przepisy prawa wymagają od zespołu powypadkowego przedstawienia dowodów na takie twierdzenie oraz szczegółowego uzasadnienia w protokole powypadkowym dokonania takiej kwalifikacji prawnej. W przypadku niezgodzenia się z treścią protokołu powypadkowego poszkodowany pracownik lub upoważnieni członkowie rodziny zmarłego pracownika mają prawo zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń w nim zawartych. Jeżeli po zakończeniu postępowania powypadkowego i otrzymaniu ostatecznego zatwierdzonego protokołu powypadkowego w dalszym ciągu nie zgadzają się z jego treścią, w szczególności w zakresie dokonanej kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego, to mają prawo – na podstawie art. 189 k.p.c. – do wniesienia powództwa o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego.

Kwalifikacji prawnej niepracowniczego zdarzenia wypadkowego (tzn. uznania bądź nie uznania zdarzenia za wypadek przy pracy) dokonują w karcie wypadku jednoosobowo podmioty określone w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w tej sprawie. Szczegółowy tryb ustalania okoliczności i przyczyn niepracowniczych wypadków przy pracy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia²⁹. Stwierdzenie w karcie wypadku, że niepracownicze zdarzenie wypadkowe nie jest wypadkiem przy pracy, wymaga od podmiotu badającego zdarzenie wypadkowe szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia. W przypadku niezgodzenia się z treścią karty wypadkowej poszkodowany lub w razie jego zgonu uprawniony członek

rodziny mają prawo zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w karcie wypadku. W przypadku zakończenia postępowania powypadkowego i otrzymania zatwierdzonej ostatecznej karty wypadku, jeżeli w dalszym ciągu nie zgadzają się z jej treścią, to podobnie jak w przypadku pracowniczego wypadku przy pracy mogą dochodzić swoich w praw w tym zakresie w postępowaniu sądowym³⁰.

Przy dokonywaniu kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego powstałego w okolicznościach związanych z przeprowadzaniem badań profilaktycznych kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia tego zagadnienia prawnego ma ustalenie zaistnienia przyczyny zewnętrznej powodującej szkodę na osobie pracownika. Na tle powołanej przesłanki definicyjnej wypadku przy pracy na przestrzeni wielu lat wypracowano obszerne orzecznictwo sądowe, które zmierza w kierunku szerokiego rozumienia przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy. Szerokie rozumienie przyczyny zewnętrznej potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 87/99 z dnia 18 sierpnia 1999 r.³¹, w którym stwierdza, że *zewnętrzną przyczyną sprawczą wypadku przy pracy może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu poszkodowanego, zdolny – w istniejących warunkach – wywołać szkodliwe skutki, w tym pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym*. Przy czym przyczyna zewnętrzna nie musi być jedyną przyczyną wypadku przy pracy. Może wystąpić splot przyczyn mający charakter mieszany zewnętrzno-wewnętrzny co potwierdza liczne orzecznictwo. W wyroku II PR 52/90 z dnia 29 listopada 1990 r.³², 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)*. Podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku I ACa 969/2008 z dnia 12 grudnia 2008 r.³³, w którym stwierdził, 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. Ze splotem przyczyn mieszanych zewnętrzno-wewnętrznych, w kontekście wykonywania pracy przeciwskazanej z punktu widzenia zdrowotnego, traktowanej jako czynnik*

²⁷ Dz.U. z 2009 r. nr 105, poz. 870.

²⁸ Dz.U. z 2004 r. nr 227, poz. 2298.

²⁹ Dz.U. z 2002 r. nr 236, poz. 1992.

³⁰ Szerzej na temat trybu ustalania okoliczności i przyczyn pracowniczych i niepracowniczych wypadków przy pracy oraz postępowania sądowego w tym zakresie: G. Ślawska, *Procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy*, Prewencja i Rehabilitacja 2010, nr 4, s. 11-23.

³¹ OSNAPiUS z 2000 r. nr 4, poz. 760.

³² LexPolonica nr 317455.

³³ LexPolonica nr 2038121.

zewewnętrzny pochodzący spoza organizmu poszkodowanego, mamy do czynienia na gruncie wyroku III PRN 49/77 z dnia 9 grudnia 1977 r.³⁴, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że *dopuszczenie do pracy pracownika dotkniętego schorzeniem samoistnym, które w danym dniu czyniło go niezdolnym do pracy, stanowi przyczynę zewnętrzną*. Podobny pogląd w rozważanym aspekcie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 66/97 z dnia 16 kwietnia 1997 r.³⁵, w którym stwierdził, że *wykonywanie przez pracownika cierpiącego na chorobę wieńcową zwykłych obowiązków, nie stanowi przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy, chyba, że pracodawca nie uwzględnił zaświadczenia lekarskiego przedłożonego przez pracownika stwierdzającego, że z uwagi na stan zdrowia, istnieją przeciwwskazania do wykonywania pracy*. Na mieszany charakter przyczyn zewnętrzno-wewnętrznych, przy czym jako przyczyna zewnętrzna traktowane jest błędne zaświadczenie lekarskie, wskazuje Sąd Najwyższy również w wyroku I PK 148/2009 z dnia 19 stycznia 2010 r.³⁶, w którym stwierdza, że *pracownik lub jego rodzina mogą żądać zmiany protokołu powypadkowego, jeżeli zaświadczenie wydane przez lekarza medycyny pracy obarczone było błędem. Wydanie takiego dokumentu może zostać uznane za współprzyczynę zaistniałego wypadku przy pracy*.

Niewątpliwie punktem wyjścia do szczegółowego rozważania kwestii związanych z badaniami profilaktycznymi w kontekście zewnętrznej przyczyny (współprzyczyny) wypadku przy pracy jest wyrażony w art. 229 § 4 k.p. ustawy zakaz dopuszczenia przez pracodawcę pracownika do wykonywania pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego II UKN 49/2000 z dnia 17 listopada 2000 r.³⁷ *dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.) może stanowić przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy*. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku II PRN 9/96 z dnia 5 września 1996 r.³⁸, w którym stwierdził, że *dopuszczenie do pracy maszynisty kolejowego bez przeprowadzenia badań kontrolnych i po upływie terminu obowiązującego do przeprowadzenia takich badań może stanowić przyczynę zewnętrzną uzasadniającą uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy*. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego II UKN 347/97 z dnia 20 listopada 1997 r.³⁹ *dopuszczenie pracownika do pracy przeciwwskazanej ze względu na stan zdrowia może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy*.

W świetle powołanego aktualnego orzecznictwa sądowego warto zauważyć, że wystarczającym dla uznania za zewnętrzną przyczynę (współprzyczynę) wypadku przy pracy jest sam fakt dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy bez dokonania oceny, czy może ze względu na stan zdrowia pracę tę wykonywać oraz sam fakt dopuszczenia pracownika do pracy przeciwwskazanej dla niego z punktu widzenia zdrowotnego. Aczkolwiek w rozważanym aspekcie można spotkać odmienny pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku II UK 175/2003 z dnia 2 grudnia 2003 r.⁴⁰, w którym stwierdza, że przyczyną zewnętrzną wypadku przy pracy *nie jest sam „fakt dopuszczenia” do pracy pracownika niezdolnego do jej wykonywania; przyczyną taką jest „zadziałanie” czynnika zewnętrznego na niesprawny organizm pracownika*. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że pogląd wyrażony w tym wyroku jest zdecydowanie odosobniony i jak słusznie w jego uzasadnieniu zauważa nawet sam Sąd Najwyższy w *takim ujęciu nawet oczywiście zawinione skierowanie do pracy pracownika, u którego prawidłowo stwierdzono przeciwwskazanie do jej wykonywania, nie mogłoby zostać uznane za przyczynę zewnętrzną wypadku, bez zadziałania rzeczywistej przyczyny pozostającej w związku z pracą, co w moim odczuciu byłoby niesprawiedliwe społecznie*. W orzecznictwie sądowym w tym przedmiocie powszechnie przyjmowany jest przeciwny pogląd, że dopuszczenie pracownika do pracy na podstawie aktualnego orzeczenia lekarskiego może zyskać charakter przyczyny zewnętrznej jako elementu definicji wypadku przy pracy w sytuacji, w której pracodawca nakazuje daną pracę, nie uwzględniając treści zaświadczenia obejmującego przeciwwskazania do jej wykonywania⁴¹.

Tradycyjne, wypracowane na gruncie art. 229 § 4 k.p. na przestrzeni wielu lat, podejście judykatury do rozważanego zagadnienia prezentują również niżej powoływane orzeczenia sądowe, które dodatkowo wskazują jeszcze na inne przypadki naruszania zakazu dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w kontekście zewnętrznej przyczyny (współprzyczyny) wypadku. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego I UK 1992/2005 z dnia 7 lutego 2006 r.⁴² *w związku z ustanowieniem w art. 229 § 4 k.p. zakazu dopuszczenia pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, za zewnętrzną przyczynę wypadku można przyjąć dopuszczenie do pracy bez przeprowadzenia badań kontrolnych lub na podstawie orzeczenia lekarskiego wydanego po upływie*

³⁴ OSPiKA z 1979 r. nr 3, poz. 48.

³⁵ OSNAPiUS z 1998 nr 2, poz. 53.

³⁶ LexPolonica nr 2258299.

³⁷ OSNAPiUS z 2002 r. nr 11, poz. 275.

³⁸ OSNAPiUS z 1997 r. nr 5, poz. 70.

³⁹ OSNAPiUS z 1998 r. nr 17, poz. 525.

⁴⁰ OSNP z 2004 r. nr 18, poz. 318.

⁴¹ *Dopuszczenie do pracy pracownika niezdolnego do jej wykonywania*, Monitor Prawa Pracy z 2010 r. nr 5, s. 260.

⁴² LexPolonica nr 399703.

terminu obowiązującego do przeprowadzenia tych badań albo w przypadku oczywistej błędności tego orzeczenia. O oczywistej błędności zaświadczenia lekarskiego można twierdzić wówczas, gdy łatwo dostrzec wady lub braki, bez wnikania w zawartą w nim, zastrzeżoną dla lekarzy, ocenę merytoryczną stanu zdrowia pracownika. W razie skierowania do pracy pracownika, u którego w kontrolnych badaniach lekarskich nie ujęto przeciwwskazania do jej wykonywania, a błędu tej oceny nie można było ustalić bez wiadomości medycznych, stwierdzenie wypadku przy pracy wymaga ustalenia istnienia przyczyny zewnętrznej. Na podstawie powołanego wyroku można zauważyć, że niezawinione przez pracodawcę dopuszczenie pracownika do pracy na podstawie oczywiście błędnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego jego zdolność do wykonywania określonej pracy jest traktowane jako zewnętrzna przyczyna wypadku przy pracy. Za oczywisty błąd lekarza profilaktyka w zakresie orzekania o zdolności pracownika do pracy odpowiedzialność wobec poszkodowanego pracownika ponosi pracodawca. Przyjęcie takiej konstrukcji odpowiedzialności pracodawcy w ramach stosunku pracy wydaje się być słuszne w świetle spoczywającego na pracodawcy generalnego obowiązku ochrony życia i zdrowia pracowników. Zgodnie z art. 207 § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w środowisku pracy odpowiedzialność w sposób niepodzielny ponosi pracodawca (art. 207 § 1 k.p.). W związku z tym nie budzi wątpliwości, że pracodawca dopuszczający niezdolnego zdrowotnie pracownika do wykonywania pracy na podstawie oczywiście błędnego orzeczenia lekarskiego narusza obowiązek ochrony życia i zdrowia pracownika. Przy czym okoliczność, że dochodzi do tego naruszenia w sposób przez pracodawcę niezawiniony nie zwalnia go z tej odpowiedzialności. Dla pełnej informacji w tym miejscu trzeba dodać, że przerwienie odpowiedzialności wobec pracowników za oczywisty błąd lekarza profilaktyka w orzekaniu o zdolności do pracy na pracodawcę w ramach stosunku pracy, nie oznacza wcale całkowitego zwolnienia lekarza profilaktyka od odpowiedzialności za popełnienie błędu w sztuce lekarskiej i wyrządzenie tym szkody pracownikowi i pracodawcy, której naprawienia mogą dochodzić prawnie dostępnymi środkami. Ponadto należy pamiętać, że w ramach przeprowadzania kontroli nad prawidłowością wykonywania badań profilaktycznych przez lekarza profilaktyka, w przypadku stwierdzenia przez organ kontrolny istotnych uchybień w ich wykonywaniu, kierownik jednostki przeprowadzającej kontrolę występuje do właściwej terytorialnie okręgowej rady lekarskiej lub okrę-

gowego rzecznika odpowiedzialności zawodowej o wszczęcie odpowiedniego postępowania (§ 10 ust. 5 rozporządzenia dotyczącego badań profilaktycznych).

Na zasygnalizowany wyżej temat w sposób wszechstronny wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 89/99 z dnia 18 sierpnia 1999 r.⁴³, w którym stwierdził, że *dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku na podstawie aktualnego okresowego orzeczenia lekarskiego, które było oczywiście błędne, może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku*. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy zauważa, że *obowiązek dopuszczenia do pracy pracownika legitymującego się aktualnym wynikiem badania profilaktycznego, nie jest bezwzględny, w związku z czym pracodawca może wynik badania uznać za niewystarczający*. Nie chodzi bowiem zdaniem Sądu Najwyższego o uzyskanie jakiegokolwiek zaświadczenia, ale takiego, które stanowi efekt właściwej oceny zdolności pracownika do pracy na danym stanowisku, dokonanej po przeprowadzeniu wszystkich badań wymaganych w przepisach dotyczących badań profilaktycznych. Wynika to według Sądu Najwyższego z określonej w art. 15 k.p. podstawowej zasady prawa pracy, nakazującej zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz stwarzającej po stronie pracowników uprawnienie do zapewnienia im faktycznego bezpieczeństwa pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego zaświadczenie lekarskie zawierające błędną ocenę zdolności do wykonywania pracy nie zapewnia właściwej, prawnie gwarantowanej ochrony przed szkodliwymi w konkretnym stanie zdrowia pracownika warunkami pracy. Błędne zaświadczenie lekarza profilaktyka zezwala na dopuszczenie pracownika do wykonywania czynności przeciwwskazanych w jego stanie zdrowia. W wykonywaniu pracy zachodzi nadzwyczajna dla pracownika sytuacja, wytworzona przez obiektywne okoliczności od niego niezależne. Wobec tego według Sądu Najwyższego w konkretnym stanie faktycznym spełnia znamiona zewnętrznej przyczyny wypadku przy pracy, pozostającej w związku z pracą, wymienionej jako jeden z tych elementów, które obejmuje ryzyko pracodawcy. Zaprezentowany pogląd wraz z przytoczoną argumentacją prawną w wyżej powołanym orzeczeniu w pełni podzielił Sąd Najwyższy w wyroku II UKN 208/99 z dnia 23 listopada 1999 r.⁴⁴, który w uzasadnieniu wyroku dodatkowo podkreślił, że *dopuszczenie pracownika do pracy przeciwwskazanej ze względu na stan zdrowia może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy, także wtedy, gdy pracodawcy nie można postawić zarzutu zawinionego działania, a więc nieuwzględnienia przedłożonego zaświadczenia lekarskiego*.

⁴³ OSNAPIUS z 2000 r. nr 20, poz. 762.

⁴⁴ OSNAPIUS z 2001 r. nr 5, poz. 172.

Z przeprowadzonego przeglądu orzecznictwa sądowego wynika, że naruszenie określonego w art. 229 § 4 k.p. zakazu dopuszczenia pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku jest kwalifikowane jako zewnętrzna przyczyna (współprzyczyna) wypadku przy pracy. Za naruszenie powyższego zakazu przyjmuje się następujące przypadki: dopuszczenie pracownika do pracy bez przeprowadzenia badań profilaktycznych (wstępnych, okresowych, kontrolnych) i uzyskania w ich wyniku orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, dopuszczenie pracownika do pracy na podstawie nieaktualnego orzeczenia lekarskiego lub wydanego po upływie terminu obowiązującego do przeprowadzenia określonego rodzaju badań profilaktycznych, a także dopuszczenie pracownika do pracy bez uwzględnienia treści orzeczenia lekarskiego obejmującego przeciwwskazania do jej wykonywania. W orzecznictwie sądowym wyjątkowo za naruszenie powyższego zakazu przyjmuje się przypadek dopuszczenia pracownika do pracy na podstawie oczywiście błędnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Takie orzeczenie traktuje się w taki sposób jakby nie istniało. Na tle tego przypadku, pomimo iż judykatura wypracowała rozumienie „oczywiście błędnego zaświadczenia lekarskiego”, w konkretnych stanach faktycznych mogą jednak rodzić się spory i wątpliwości interpretacyjne, które mogą znaleźć swój finał w postępowaniu sądowym.

Kończąc rozważania dotyczące wpływu braku właściwych badań profilaktycznych i w konsekwencji dopuszczenia pracownika do pracy przeciwwskazanej dla niego z punktu widzenia zdrowotnego na uznanie wypadku przy pracy, trzeba jeszcze przypomnieć, że oprócz przesłanki przyczyny zewnętrznej, wokół której koncentrowały się rozważania, na definicję wypadku przy pracy składają się jeszcze nagłość zdarzenia, powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci oraz związek zdarzenia z pracą. Także w postępowaniu powypadkowym związanym z badaniami profilaktycznymi, tak jak w każdym innym postępowaniu wypadkowym, trzeba ustalić wszystkie cztery elementy definicyjne wypadku przy pracy, które muszą wystąpić łącznie, aby dane zdarzenie wypadkowe mogło zostać zakwalifikowane jako wypadek przy pracy. Niewątpliwie jednak przesłanka zewnętrzności przyczyny w postępowaniu dotyczącym badań profilaktycznych może następczo najwięcej problemów i wątpliwości interpretacyjnych, w szczególności przypadek dopuszczenia pracownika do pracy na podstawie oczywiście błędnego orzeczenia lekarskiego, dlatego na niej głównie skupiłam rozważania zawarte w tym opracowaniu.

Uwagi końcowe

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że w naszym kraju mamy wysokie standardy prawne w zakresie badań profilaktycznych. Przede wszystkim nasze przepisy prawne obejmują badaniami profilaktycznymi wszystkich pracowników oraz kandydatów do pracy, niezależnie od istnienia na danym stanowisku pracy zagrożenia zawodowego, a także byłych pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnego narażenia zawodowego. W stosunku do lekarzy przeprowadzających badania profilaktyczne określają dodatkowe wymagania kwalifikacyjne oraz zapewniają kontrolę nad przeprowadzaniem tych badań przez jednostki specjalistyczne w dziedzinie medycyny pracy. Polskie standardy prawne w zakresie badań profilaktycznych są wyższe od obowiązujących w tym zakresie standardów, zarówno Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak i Unii Europejskiej. Mogą stanowić wzór do podwyższenia standardów prawnych w zakresie badań profilaktycznych w prawie międzynarodowym, europejskim oraz wewnętrznych systemach prawnych poszczególnych państw.

W orzecznictwie sądowym przywiązuje się dużą wagę do przeprowadzania badań profilaktycznych, gdyż naruszenie ustawowego zakazu dopuszczenia przez pracodawcę pracownika do wykonywania pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w przypadku wystąpienia zdarzenia wypadkowego, traktowane jest jako zewnętrzna przyczyna (współprzyczyna) wypadku przy pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe należy jedynie żywić nadzieję, że podmioty odpowiedzialne za przeprowadzanie badań profilaktycznych będą potrafiły wykorzystać solidne podstawy prawne w praktyce działania na rzecz ochrony życia i zdrowia pracowników, wykorzystując swoją wiedzę i doświadczenie zawodowe do rzetelnego, sumiennego i fachowego przeprowadzania badań profilaktycznych. Natomiast zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, powinni stać na straży wysokiej jakości przeprowadzania badań profilaktycznych przez ich lekarzy profilaktyków, gdyż jakość badań w sposób bezpośredni przekłada się na wypadkowość oraz chorobowość w miejscu pracy, a tym samym na ogólny stan bezpieczeństwa i ochronę zdrowia w miejscu pracy, którym jako strony stosunku pracy powinni najżywotniej być zainteresowani. Pracownicy, bo chodzi o ochronę ich życia i zdrowia, a pracodawcy, gdyż to oni ostatecznie odpowiadają wobec pracowników za naruszenia w tym zakresie.

Grażyna Ślawska



„Równe szanse w pracy – niepełnosprawni obywatele w Polsce i krajach UE”

27 kwietnia 2011 r. w Nowym Domu Poselskim Sejmu RP w Warszawie odbyła się konferencja nt. „Równe szanse w pracy – obywatele w Polsce i krajach UE”, której współorganizatorami byli: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Parlamentarny Zespół ds. Osób Niepełnosprawnych, Koalicja na rzecz Osób z Niepełnosprawnością i Europejskie Stowarzyszenie Świadczeniodawców Usług dla Osób Niepełnosprawnych, PFRON. Patronat honorowy nad nią objęli posłowie Sławomir Piechota i Marek Plura oraz pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych, minister Jarosław Duda.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych reprezentowali na tym spotkaniu: Zbigniew Derdziuk – Prezes ZUS, Elżbieta Łopacińska – członek Zarządu, Grażyna Wawrzyńczyk-Kaplińska – Naczelną Lekarkę Zakładu oraz przedstawiciele Zespołu ds. realizacji zadań Zakładu na rzecz osób niepełnosprawnych i oddziałów ZUS w Warszawie.

Celem konferencji było zwrócenie uwagi na konieczność modyfikacji ustawodawstwa tak, aby wyrównać szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Podczas spotkania przedstawione zostały m.in. działania legislacyjne Sejmu RP dotyczące proponowanych zmian w systemie wspierania rehabilitacji społeczno-zawodowej osób nie-



Od lewej: Roman Pawłowski – prezes Stowarzyszenia Integracji, posłowie Marek Plura i Sławomir Piechota.

Fot.: M. Szczepańska

pełnosprawnych. Przedstawiciele Europejskiego Stowarzyszenia Świadczeniodawców Usług dla Osób Niepełnosprawnych zaprezentowali dobre praktyki – efektywne modele rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych na tle systemu orzekania o niepełnosprawności w wybranych krajach Unii Europejskiej, a także strategię UE wobec osób niepełnosprawnych (najlepsze modele wyrównywania szans). Uczestnicy konferencji mieli również okazję uzyskać informację, jak stworzyć sprzyjające warunki dla pracowników z niepełnosprawnością oraz jak wygląda polska droga do ratyfikacji Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

W Polsce jest ponad 3,4 mln osób z niepełnosprawnością mogących podjąć pracę, z których jedynie jedna czwarta jest aktywna zawodowo. Nadrzędnym celem polityki społecznej państwa wobec osób niepełnosprawnych powinno być zatem wyrównanie ich szans i zapewnienie im równoprawnego dostępu do poszczególnych obszarów społecznego funkcjonowania, szczególnie w sferze zatrudnienia. Zarówno system wspierania rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jak i system orzekania o niepełnosprawności wymagają gruntownej reformy, rekonstrukcji i modernizacji tak, aby zapewnić osobom niepełnosprawnym sprzyjające warunki rozwoju społeczno-zawodowego i równe szanse w dostępie do rynku pracy. Osoby niepełnosprawne powinny mieć prawo do zatrudnienia zgodnie z ich kwalifikacjami i umiejętnościami. Pomogłoby to zmotywować je do pracy, a jednocześnie zwiększyłoby wpływ do budżetu państwa z płaconych przez nie podatków i składek. Osoby z niepełnosprawnością powinny pracować na otwartym rynku pracy a jedynie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności powinny znaleźć zatrudnienie w zakładach pracy chronionej. Warunki ich zatrudnienia powinny być równe. Należałoby zapewnić stabil-

ny system finansowania programów rehabilitacji i aktywizacji zawodowej przygotowujących osoby z niepełnosprawnością do wejścia na rynek pracy. Luk Zelderloo – Sekretarz Generalny Europejskiego Stowarzyszenia Świadczeniodawców Usług dla Osób Niepełnosprawnych przedstawił strategię UE wobec osób niepełnosprawnych w aspekcie prezydencji różnych państw w UE, omawiając najlepsze modele wyrównywania szans, jakie realizowano w krajach europejskich.

Zorganizowana w kwietniu konferencja jest jednym z wielu działań na rzecz osób niepełnosprawnych, jakie podejmuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Warto dodać, że ZUS prowadzi wiele działań na rzecz osób niepełnosprawnych, które mają na celu zapewnienie im możliwości pełnego i równego korzystania z praw człowieka i uczestnictwa w życiu społecznym.

Priorytetami w zakresie podejmowanych działań są:

- aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem wzrostu zatrudnienia tych osób w ZUS,
- zachęcanie osób niepełnosprawnych do odbywania staży zawodowych i praktyk studenckich w ZUS,
- upowszechnianie i przybliżanie zagadnień dotyczących problematyki osób niepełnosprawnych,
- usuwanie barier architektonicznych w obiektach Zakładu,
- zapewnienie klientom niepełnosprawnym najwyższej jakości obsługi,
- dostosowywanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników z różnymi rodzajami niepełnosprawności,
- kreowanie postaw i warunków dla integracji społecznej.

Działania na rzecz osób niepełnosprawnych są realizowane przez Zakład w następujących obszarach: popularyzacja wiedzy dotyczącej praw osób niepełnosprawnych, zatrudnienie i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, usuwanie barier architektonicznych.

25 maja 2011 r. z okazji Europejskiego Dnia Walki z Dyskryminacją Osób Niepełnosprawnych ZUS zorganizował „Dzień Otwarty dla Osób Niepełnosprawnych”. Jego celem było upowszechnienie informacji o prawach osób niepełnosprawnych w obszarze ubezpieczeń społecznych, rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Opracowała
Aleksandra Gatacka



Od lewej: Minister Jarosław Duda – Pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych, jeden z prelegentów Franz Wolfmayr.

Fot.: M. Szczepańska



■ **22-23 stycznia** w Warszawie odbyła się konferencja nt. „Psychosomatyczne aspekty terapii i rehabilitacji”, której organizatorem było Polskie Towarzystwo Lekarskie we współpracy z Instytutem Psychosomatycznym w Warszawie. Konferencja miała charakter szkoleniowo-naukowy, łącząc sesje tematyczne i warsztatowe dotyczące praktycznych zagadnień związanych z prowadzeniem kompleksowego leczenia i rehabilitacji z uwzględnieniem aspektów psychospołecznych z sesjami wykładowymi i posterowymi dotyczącymi postępów psychosomatyki klinicznej.

Tematyka konferencji obejmowała prezentację m.in. następujących zagadnień: • podejście psychosomatyczne a jakość usług medycznych • holistyczne rozumienie medycyny wymogiem współczesności • ekonomika leczenia a podejście psychosomatyczne • psychosomatyczne aspekty balneologii i rehabilitacji psychosomatycznej • uwarunkowania psychosomatyczne a choroby cywilizacyjne • psychosomatyka, psychoterapia, psychiatria – rozgraniczenie i uwarunkowania • wdrażanie nauczania podstawowego z zakresu opieki psychosomatycznej. Konferencja umożliwiła spotkanie grup roboczych działających pod patronatem różnych towarzystw naukowych będących współorganizatorami konferencji: Polskiego Towarzystwa Lekarskiego, Polskiego Stowarzyszenia Balintowskiego, Polskiego Towarzystwa Balneologii i Medycyny Fizykalnej oraz European Network for Psychosomatic Medicine.

■ **23-26 lutego** w Ustroniu odbyło się XV Jubileuszowe Sympozjum Naukowo-Szkoleniowe Sekcji Rehabilitacji Kardiologicznej i Fizjologii Wysiłku Polskiego Towarzystwa Kardiologicznego. Spotkanie to było najważniejszym wydarzeniem naukowym dla wszystkich, którzy zajmują się rehabilitacją kardiologiczną w Polsce. W tym roku zaproszenia przyjęli Prezes Polskiego Towarzystwa Kardiologicznego prof. Waldemar Banasiak, Prezes Polskiego Towarzystwa Rehabilitacji Medycznej Prof. Jolanta Kujawy, Konsultant Krajowy do Spraw Kardiologii Prof. Grzegorz Opolski. W trakcie sesji jubileuszowej wręczono statuetki Przyjaciela Polskiej Rehabilitacji Kardiologicznej.

Jedną z instytucji, która została uhonorowana tym wyróżnieniem był Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który od lat prowadzi rehabilitację leczniczą w ramach prewencji rentowej w schorzeniach układu krążenia. Tematyka sesji była bardzo różnorodna i obejmowała m.in. prezentację zagadnień: • chory ze wszczepionym urządzeniem do elektroterapii w rehabilitacji kardiologicznej

• wskazania do wszczepiania ICD i CRT oraz główne korzyści tego sposobu postępowania • aktywność fizyczna, a sztywność ścian tętnic i centralne ciśnienie tętnicze • depresja, a zmiany stylu życia we wtórnej prewencji • metody leczenia choroby wielonaczyniowej i/lub zwężenia pnia LTW • wpływ wysiłku fizycznego na naczynia wieńcowe • leczenie zawału serca w Polsce – trendy leczenia na podstawie rejestru PL-ACS • miejsce telerehabilitacji w standardach kompleksowej rehabilitacji kardiologicznej • hartowanie mięśnia serca – przykłady kliniczne • krioterapia u pacjentów obciążonych kardiologicznie.

■ **1-2 kwietnia** w Poznaniu odbyło się VIII Ogólnopolskie Repetytorium Pulmonologiczne, którego organizatorem było Stowarzyszenie Wspierania Pulmonologii Poznańskiej. Honorowy patronat nad spotkaniem objął rektor Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu prof. Jacek Wysocki. Jego celem było poszerzenie wiedzy o schorzeniach układu oddechowego, m.in. o diagnostyce i leczeniu raka płuca, zakażeniach układu oddechowego, astmie oraz przewlekłej obturacyjnej chorobie płuc (POChP).

Współczesna pulmonologia to bardzo ważna dziedzina medycyny. Jej znaczenie jest związane z ciągłym wzrostem liczby chorych cierpiących na schorzenia układu oddechowego. Większość pacjentów to ofiary „epidemii tytoniowej”, która nie słabnie, a której skutkiem jest około 2 mln chorych w Polsce na POChP czy rak płuca. Według przewidywań Światowej Organizacji Zdrowia w 2020 roku w pierwszej dziesiątce przyczyn zgonów znajdują się POChP oraz zapalenie płuc, rak płuca i gruźlica. W ostatnich latach w naszym kraju nastąpił znaczny wzrost liczby zachorowań na wymienione schorzenia, co potwierdza potrzebę dalszej edukacji lekarzy pulmonologów.

Pulmonologia ma obecnie zupełnie inny charakter niż wcześniejsza ftyzjatria, z której się wywodzi. Szczególnie należy podkreślić jej znaczenie interdyscyplinarne, determinujące konieczność współpracy lekarza rodzinnego, specjalistów różnych dziedzin medycyny i pulmonologa w celu prowadzenia optymalnej diagnostyki i terapii chorób układu oddechowego. Gruntowna znajomość zagadnień dotyczących chorób płuc jest zatem niezwykle istotna zarówno w ambulatoryjnej działalności lekarzy rodzinnych, jak i w praktyce szpitalnej.

Anna Sójka

Departament Prewencji i Rehabilitacji



Sanatorium uzdrowiskowe „Jantar” w Dziwnówku.

Fot.: K. Dzięgielewska

PREWENCJA i REHABILITACJA

Wydawca:

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

Przygotowanie tekstów:

Anna Sójka, Marta Bil-Witkowska

z Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Centrali ZUS

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

Opracowanie redakcyjne tekstów:

Redakcja Wydawnictw Gabinetu Prezesa

Projekt graficzny: Hanna Klimkowska

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

Nakład 440 egz. Zamówienie nr 1201/11

ZUS