

ISSN 1731-8971



PREWENCJA i REHABILITACJA

kwartalnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

nr 2 (36)

2014

PREWENCJA i REHABILITACJA

Spis treści

- 1 Aktywność fizyczna w prewencji i leczeniu schorzeń układu krążenia**
— *Edyta Smolis-Bąk*
- 5 Depresja: lepiej zapobiegać czy leczyć?**
— *Katarzyna Orlak*
- 11 W jaki sposób zapobiegać chorobom serca i naczyń krwionośnych w świetle wytycznych europejskich towarzystw kardiologicznych z 2012 roku – ocena czynników ryzyka**
— *Hanna Rymuza*
- 15 Urlop wypoczynkowy w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego i interpretacji urzędowych – wybrane zagadnienia**
— *Aleksandra Kępnia*
- 32 Program dofinansowania przedsiębiorstw**
- 33 Wydarzenia, opinie – 2014**
— *Irena Sajkowska*
- 36 Prace murarskie**



Aktywność fizyczna w prewencji i leczeniu schorzeń układu krążenia

Główną przyczyną przedwczesnych zgonów w wielu krajach europejskich są choroby sercowo-naczyniowe, w tym choroba niedokrwienna serca i zawał mięśnia sercowego. Zwiększają one inwalidztwo i odpowiadają za rosnące koszty opieki zdrowotnej. Istotną rolę zarówno w zapobieganiu chorobom układu krążenia, jak i w zmniejszaniu ryzyka zgonu z ich powodu odgrywa systematyczna aktywność fizyczna o umiarkowanym natężeniu.

Czynniki zagrożenia

Powstawaniu chorób sercowo-naczyniowych sprzyjają czynniki zagrożenia, tzw. czynniki ryzyka. Badanie INTERHEART przeprowadzone w 52 krajach w 2004 roku wykazało, że odpowiadają one łącznie w 90% u mężczyzn i w 94% u kobiet za ryzyko wystąpienia zawałów serca.

Czynniki ryzyka chorób układu krążenia można podzielić na czynniki poddające się modyfikacji oraz niepoddające się modyfikacji.

■ Czynniki zagrożenia poddające się modyfikacji

Do czynników poddających się modyfikacji zalicza się:

- zaburzenia gospodarki lipidowej,
- palenie tytoniu,
- nadciśnienie tętnicze,
- cukrzycę,
- otyłość,
- nadmierne spożywanie alkoholu,
- nieodpowiednią dietę,
- małą aktywność fizyczną,
- estrogenową terapię zastępczą,
- stres.

■ Czynniki zagrożenia niepoddające się modyfikacji

Czynniki niepoddające się modyfikacji to:

- wiek: mężczyźni > 45 lat, kobiety > 55 lat,
- płeć,
- obciążenia genetyczne.

Aktywność fizyczna

Wyniki badań naukowych udowodniły, że u zdrowych osób (mężczyzn i kobiet) systematyczna aktywność fizyczna o umiarkowanym natężeniu odgrywa istotną rolę zarówno w zapobieganiu chorobom układu krążenia, jak i w zmniejszaniu ryzyka zgonu z ich powodu. Systematyczne ćwiczenia fizyczne wykazują ponadto wiele innych korzyści wpływających na zmniejszenie umieralności przedwczesnej i całkowitej. Aktywność fizyczna, edukacja i kontrola czynników ryzyka zmniejszają ryzyko wystąpienia ostrych incydentów wieńcowych, skracają czas leczenia, wpływają także na poprawę rokowań i jakości życia osób z chorobami układu krążenia.

■ Zalety regularnego treningu

Regularny trening fizyczny o umiarkowanym obciążeniu:

- poprawia wydolność fizyczną,
- ułatwia redukcję masy ciała,
- poprawia kontrolę ciśnienia,
- normalizuje cukier we krwi,
- obniża poziom „złego” LDL-cholesterolu i trójglicerydów, podnosi poziom „dobrego” HDL-cholesterolu,
- poprawia sprawność seksualną,
- poprawia jakość życia i obniża poziom depresji,
- wydłuża życie.

Ze względu na istniejące przeciwwskazania do podejmowania wysiłku fizycznego, osoby planujące rozpoczęcie systematycznej aktywności fizycznej powinny skonsultować się z lekarzem. Przeprowadzi on badanie podmiotowe, przedmiotowe, pomiar ciśnienia

krwi oraz – jeśli uzna za konieczne – zleci wykonanie podstawowych badań diagnostycznych, elektrokardiogramu spoczynkowego lub testu wysiłkowego.

■ **Przeciwwskazania do aktywności**

Przeciwwskazania bezwzględne do systematycznej aktywności ruchowej to:

- znaczny stopień uszkodzenia serca (np. zmiany pozapalne mięśnia sercowego, wady serca, choroba niedokrwienna serca),
- kardiomiopatia,
- znaczny stopień przerostu mięśnia sercowego,
- tętniak serca,
- niestabilna choroba wieńcowa,
- zaburzenia przewodnictwa i/lub zaburzenia rytmu serca pojawiające się lub nasilające przy niewielkim obciążeniu wysiłkowym,
- nieuregulowane nadciśnienie tętnicze,
- niewydolność układu oddechowego,
- istotne ograniczenie rezerw wentylacyjnych płuc,
- niewyrównana cukrzyca,
- stan zapalny w organizmie,
- incydenty zakrzepowo-zatorowe w wywiadzie i inne.

■ **Trening wytrzymałościowy**

We wszystkich opracowaniach dotyczących aktywności fizycznej w prewencji pierwotnej chorób układu krążenia najbardziej zalecany jest trening wytrzymałościowy uzupełniony ćwiczeniami oporowymi (kształtują siłę mięśni, wpływają korzystnie na tkankę kostną). Ćwiczenia powinny być wykonywane systematycznie 4–6 razy w tygodniu, a nawet codziennie przez 20 do 60 minut (często proponowanym czasem treningu jest 30 minut), z umiarkowaną intensywnością.

Umiarkowane natężenie wysiłku to wydatkowanie energii wynoszące ok. 4,8–7,1 równoważnika metabolicznego (MET) u osób młodych, 4,0–5,9 MET u osób w średnim wieku, 3,2–4,7 MET u osób w podeszłym wieku i 2,0–2,9 MET u osób w bardzo podeszłym wieku. Najlepszą w praktyce miarą intensywności wysiłku fizycznego jest pomiar częstości akcji serca w czasie lub tuż po zakończeniu wysiłku. W związku z tym w prawie wszystkich wytycznych pojawiają się zalecane wartości częstości rytmu serca podczas ćwiczeń, podane w tabeli.

Tabela 1

Zalecenia dotyczące tętna, którego nie można przekraczać podczas treningu

Wiek	Tętno treningowe
20–30	107–175
31–40	101–166
41–50	96–157
51–60	91–148

■ **Formy umiarkowanej aktywności**

Polecane formy umiarkowanej aktywności ruchowej to:

- spacer (wolny < 3 km/h – 2,5 MET, szybki – 6 km/h – 4 MET, spacer pod górkę – 5–6 MET), szybkie marsze (nawet do kilku kilometrów dziennie),
- nordic walking,
- jazda na rowerze (rekreacyjna – 4 MET),
- pływanie (rekreacyjne – 6 MET),
- aqua aerobic (4 MET),
- rekreacyjne uprawianie sportu (tenis – debel – 6 MET),
- gimnastyka,
- taniec towarzyski,
- jazda na nartach (rekreacyjna – 5 MET, umiarkowana – 6 MET),
- joga (4 MET).

Aktywność fizyczna dla osób z chorobami układu krążenia

W wielu schorzeniach układu krążenia, które mają w większości przypadków charakter przewlekły, rehabilitacja odgrywa znaczącą rolę i zajmuje miejsce równie ważne jak profilaktyka i leczenie oraz ma za zadanie przywrócić i podtrzymać optymalną sprawność układu krążenia. Rehabilitacja w chorobach układu krążenia charakteryzuje się etapowością i kompleksowym sposobem podejścia, wpływa nie tylko na wydolność fizyczną, lecz także na sferę psychiczną i socjalną. Powinna rozpoczynać się w momencie zachorowania i być kontynuowana do końca życia pacjenta, powinna także być przedmiotem działania nie tylko lekarzy, lecz także fizjoterapeutów, psychologa, asystenta socjalnego oraz dietetyka.

■ **Wskazania do rehabilitacji**

Wskazania do rehabilitacji kardiologicznej dzięki osiągnięciom ostatnich lat bardzo się rozszerzyły i obejmują chorych: z chorobą niedokrwienną serca, po operacjach kardiologicznych (pomosty aortalno-wieńcowe, wady serca, transplantacja serca), po implantacji urządzeń do elektroterapii (stymulatory, kardiowertery-defibrylatory), z chorobami naczyń obwodowych leczonymi zachowawczo i operacyjnie.

Należy pamiętać, że niektóre schorzenia kardiologiczne wykluczają pacjentów z uczestnictwa w procesie rehabilitacji. Są to: niestabilna dławica piersiowa, groźne zaburzenia rytmu, ciężka zastoinowa niewydolność krążenia z nawracającym obrzękiem płuc, tętniak rozwarstwiający, świeży zator płucny lub obwodowy i inne ciężkie choroby.

■ Program rehabilitacji

Po nagłym zachorowaniu szpital jest miejscem, w którym pacjenci kardiologiczni (oprócz pełnej opieki medycznej) rozpoczynają kompleksowy program rehabilitacji. Składa się on z ćwiczeń fizycznych, psychoterapii oraz edukacji (nauka zdrowego stylu życia i zwalczania czynników ryzyka). Program rehabilitacji powinien być ściśle określony, oparty na ćwiczeniach czynnych, wykonywanych przez chorego pod kontrolą fizjoterapeuty, z systematycznie wzrastającym obciążeniem.

Chorzy opuszczający szpital (po leczeniu zachowawczym lub operacyjnym) nie są jeszcze dostatecznie przygotowani do podjęcia obciążeń czekających ich w życiu codziennym. W związku z tym powinni kontynuować rehabilitację (w zależności od swojego stanu zdrowia) w warunkach stacjonarnych lub ambulatoryjnych, w odpowiednio przygotowanych ośrodkach rehabilitacyjnych bądź też w domu pod nadzorem telemedycznym.

Ogólne zasady prowadzenia ćwiczeń i treningu dla osób chorych nie różnią się od programu dla osób zdrowych. Decydującym elementem w rehabilitacji kardiologicznej jest dobór ćwiczeń i obciążeń treningowych oraz kontrolowanie reakcji organizmu i stanu zdrowia ćwiczących. W przypadku pacjentów z chorobami układu krążenia często uzasadniony i dopuszczalny jest jedynie trening o małych lub średnich obciążeniach. Dobór obciążeń treningowych odbywa się na podstawie wyniku testu wysiłkowego.

■ Rodzaje ćwiczeń

Ćwiczenia aerobowe wytrzymałościowe

W tym okresie stosuje się różne rodzaje treningów, jednak podstawę stanowi trening aerobowy wytrzymałościowy z wykorzystaniem ćwiczeń dynamicznych. Może być prowadzony na cykloergometrze, bieżni ruchomej, stepperze, bądź wykorzystywać maszyny wioślarskie lub naśladowujące jazdę



Podstawą aktywności w rehabilitacji kardiologicznej jest trening aerobowy wytrzymałościowy z ćwiczeniami dynamicznymi.

Fot.: E. Smolis-Bąk

na nartach biegowych (orbitrek) w formie interwałowej lub ciągłej.

Ćwiczenia oporowe

Uzupełnieniem treningu wytrzymałościowego są ćwiczenia oporowe stosowane w celu zwiększenia siły i wytrzymałości mięśniowej. Można je wprowadzić po co najmniej 1 tygodniu stosowania dobrze tolerowanych ćwiczeń wytrzymałościowych. Tego typu ćwiczeń nie należy stosować u chorych, u których stwierdza się: niewydolność serca, niekontrolowane zaburzenia rytmu, poważną wadę zastawkową, niekontrolowane nadciśnienie bądź wydolność aerobową poniżej 5 MET.

Ćwiczenia oddechowe

Ważnym elementem treningu pacjentów kardiologicznych są ćwiczenia oddechowe, które pełnią funkcję odpoczynku pomiędzy poszczególnymi ćwiczeniami (dotlenienie, uspokojenie organizmu) oraz poprawiają sprawność oddychania. Ten rodzaj ćwiczeń może być przeprowadzany w formie statycznej (chory wykonuje wdechy i wydechy określonym torem oddechowym), dynamicznej (ćwiczenia oddechowe są połączone z ruchami kończyn lub tułowia) lub oporowej.



Ćwiczenia oddechowe poprawiają sprawność oddychania pacjentów kardiologicznych.

Fot.: E. Smolis-Bąk

Ćwiczenia w wodzie

Atrakcyjnym środowiskiem, w którym można prowadzić zabiegi rehabilitacyjne, jest środowisko wodne. Ćwiczenia w wodzie najczęściej zalecane są u chorych z grupy niskiego ryzyka, rzadko są wykorzystywane w rehabilitacji pacjentów z przewlekłą niewydolnością serca.

Należy podkreślić, że trening fizyczny o umiarkowanej aktywności powinien być prowadzony minimum 3 razy w tygodniu przez 30–40 minut

i wzbogacony zwykłą codzienną aktywnością. Dla chorych podwyższonego ryzyka: wcześniej po ostrych zespołach wieńcowych, po rewaskularyzacji czy też z niewydolnością serca, należy układać specjalne, medycznie nadzorowane programy.

■ Uprawianie sportów

Przed podjęciem aktywności sportowej należy ocenić wydolność fizyczną pacjenta za pomocą próby wysiłkowej. Jeśli chory osiągnie obciążenie 7 MET, a w trakcie wysiłku nie wystąpią zaburzenia rytmu serca oraz cechy niedokrwienia, można zalecać umiarkowaną aktywność sportową. Najbardziej pożądane rodzaje aktywności to: marsz, bieganie, jazda na rowerze, pływanie, aerobik, gra w tenisa. Inne korzystne formy wysiłku to: chodzenie po schodach, prace w domu i ogrodzie, ćwiczenia gimnastyczne w domu.

Piśmiennictwo

1. Bromboszcz J., Dylewicz P.: *Rehabilitacja kardiologiczna – stosowanie ćwiczeń fizycznych*, Biblioteka Specjalisty Rehabilitacji, Kraków 2005, s. 11–12, 114–59.
2. Dylewicz P., Jegier A., Piotrowicz R. i wsp. Stanowisko Komisji ds. Opracowania Standardów Rehabilitacji Kardiologicznej PTK: *Kompleksowa Rehabilitacja Kardiologiczna* [w:] „Folia Cardiologica”, 2004 tom 11, supl. A.
3. *Europejskie wytyczne dotyczące prewencji chorób sercowo-naczyniowych w praktyce klinicznej – wersja skrócona*, „Kardiologia Polska” 2008; 66: 4 (supl. 1).
4. Smolis-Bąk E., Kazimińska B. (red.): *Fizjoterapia w kardiologii*, Lapisart, Warszawa 2013.
5. Smolis-Bąk E., Rymuza E.: *Badania diagnostyczne w chorobach serca* [w:] (red.) Ronikier A.: *Diagnostyka funkcjonalna w fizjoterapii*, Wyd. Lekarskie PZWL, Warszawa 2012.

Edyta Smolis-Bąk





Depresja: lepiej zapobiegać czy leczyć?

Depresja to poważne zaburzenie stanu zdrowia, które – zgodnie z definicją Światowej Organizacji Zdrowia – manifestuje się smutkiem, utratą zainteresowań i przyjemności, poczuciem winy, niską samooceną, zaburzeniami snu i apetytu, uczuciem zmęczenia i osłabieniem koncentracji. Dolegliwości te są przy tym w znacznym stopniu nasilone oraz mają charakter uporczywy lub nawracający. Tak rozumiana depresja stanowi obecnie jeden z głównych problemów zdrowotnych na świecie i – zdaniem ekspertów – do 2030 roku stanie się podstawową przyczyną przedwczesnej utraty zdolności do pracy w krajach uprzemysłowionych.

Przewidywania te wynikają z rozpowszechnienia depresji, jej znaczącego wpływu na deteriorację funkcjonowania i upośledzenie zdolności chorych do pełnienia ról społecznych i zawodowych, a także ze stosunkowo wczesnego występowania w cyklu życia pierwszego epizodu i znacznego poziomu nawrotowości. Niektóre źródła podają wręcz, że depresja jest chorobą nieuleczalną.

Wstęp

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że – z punktu widzenia zdrowia publicznego – depresja duża (tzw. prawdziwa depresja, ang. *major depressive disorder* – MDD) jest zaburzeniem powszechnym i kosztownym. W Polsce – wg różnych źródeł – choruje na nią co ósma–dziesiąta osoba, przy czym wśród uczniów szkół podstawowych odsetek ten wynosi 4%, wśród gimnazjalistów 9%, wśród licealistów 11%, a wśród pacjentów podstawowej opieki medycznej aż 20%. Z danych opublikowanych w 2011 roku przez Ministerstwo Zdrowia wynika, że (ostrożnie szacując) na różnego rodzaju zaburzenia depresyjne choruje w Polsce ogółem 15% mężczyzn i 25% kobiet. Wśród osób chorujących na depresję 40–80% ma myśli samobójcze, 20–60% podejmuje próby samobójcze – pośród nich 15% chorych skutecznie.

Roczny koszt leczenia depresji w Europie wynosi 118 mld euro, w tym koszty bezpośrednie stanowią 42 mld (blisko 1/4 tej kwoty to wydatki na leki), a pośrednie, obejmujące przede wszystkim koszty związane z utratą produktywności, wynoszą 76 mld euro. Szacuje się bowiem, że wydajność pracy u cho-

rujących na depresję jest przeciętnie o 5–6 godzin tygodniowo niższa w porównaniu do osób, które nie zostały dotknięte tą chorobą. Łączny roczny koszt depresji to około 1% europejskiego PKB. Wg danych WHO, depresja generuje aż 6% wszystkich kosztów niepełnosprawności spowodowanej utratą zdrowia. W Polsce depresja znajduje się w pierwszej dziesiątce najwyższych wydatków na świadczenia związane z niezdolnością do pracy, przy czym aż 71% kosztów depresji w Polsce stanowią koszty pośrednie.

Dane z Wielkiej Brytanii wskazują natomiast, że każdy funt zainwestowany we wczesną diagnostykę i leczenie depresji, zanim chory utraci zdolność do pracy, przynosi zwrot w wysokości 5 funtów. Dlatego w literaturze podkreśla się także, że obok doskonalenia metod terapeutycznych niezbędne jest kompleksowe i wszechstronne podejście do profilaktyki depresji.

Dlaczego chorujemy?

Etiologia depresji ma wyjątkowo złożony charakter i wciąż jeszcze nie została dostatecznie poznana. Według obecnego stanu wiedzy zachorowalność na depresję w około 30–40% przypisać można genom, a pozostałe 60–70% wpływowi środowiska.

■ Czynniki genetyczne

Nie udało się jak dotąd odkryć pojedynczego „genu depresji” – podobnie jak w przypadku innych złożonych chorób mamy tu do czynienia prawdopodobnie z niewielkim wpływem wielu różnych genów, co znacznie utrudnia pełną identyfikację genów

uczestniczących w zachorowaniu oraz ich interakcji z wpływami środowiska. W efekcie czynniki genetyczne przynajmniej obecnie pozostają poza możliwością kontroli i jakichkolwiek realnych prób zmniejszenia ryzyka depresji na tym poziomie.

■ Czynniki środowiskowe

Wśród poznanych dotąd czynników środowiskowych, o których wiadomo, że zwiększają ryzyko zachorowania na depresję, wylicza się:

- trudne doświadczenia z dzieciństwa, szczególnie te o znacznym nasileniu i powtarzające się, jak np. stosowanie wobec dziecka przemocy fizycznej lub psychicznej, wywołujące chroniczny stres, który w przypadku części osób prowadzi do tzw. przetrwałej nadreaktywności stresowej, która stanowi upośledzenie gospodarki hormonalnej i może prowadzić do uszkodzenia różnych narządów, szczególnie w układzie pokarmowym i układzie krążenia, a także do trwałego uszkodzenia mózgu,
- inne traumatyczne wydarzenia doznane w ciągu całego życia,
- aktualny, tzw. bezpośrednio przedchorobowy, stres, często o charakterze przewlekłym,
- brak wsparcia społecznego.

Wskazuje się również na specyficzną konfigurację cech osobowości, formującą się prawdopodobnie w związku z trudnymi wydarzeniami doświad-

czanymi w dzieciństwie i młodości oraz mającą biologiczne podłoże temperamentalne, związaną z większą wrażliwością emocjonalną, niższą sprawnością w funkcjonowaniu społecznym oraz podwyższoną gotowością do przeżywania wewnętrznych stresów; w tej grupie czynników podkreśla się takie cechy, jak: pesymizm, nadmierny krytycyzm, niskie poczucie sprawczości, perfekcjonizm, nadmierna zależność od aprobaty otoczenia, tłumienie negatywnych uczuć i nieumiejętność wyrażania ich na zewnątrz w sposób akceptowany społecznie, co w efekcie wywołuje liczne konflikty wewnętrzne, owocując – podobnie jak w przypadku powtarzających się urazów z zewnątrz – chroniczną reakcją stresową na poziomie fizjologicznym i wynikającymi z niej uszkodzeniami.

■ Podstawowe hipotezy etiologiczne

Liczni badacze z całego świata starają się ustalić patomechanizm zaburzeń depresyjnych, wykorzystując w tym celu metody dostępne w ramach neuroendokrynologii, neuroimmunologii, neuroanatomii i inne. Przegląd podstawowych hipotez etiologicznych dużej depresji, opracowany przez Gregora Haslera z Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego w Bernie (Szwajcaria) i opublikowany w 2011 roku w czasopiśmie „Postępy Psychiatrii i Neurologii”, przedstawiono w tabeli poniżej.

Tabela 1

Klinicznie istotne neurobiologiczne hipotezy dotyczące dużego zaburzenia depresyjnego (major depressive disorder, MDD)

Hipoteza	Najważniejsze mocne strony	Najważniejsze słabe strony
Podatność genetyczna	Solidne dowody z badań nad bliźniętami świadczą, że ryzyko zachorowania na MDD w 30–40% uwarunkowane jest genetycznie.	Nie zidentyfikowano w rzetelny sposób żadnego specyficznego genu ani interakcji gen – środowisko, które warunkowałyby ryzyko zachorowania na MDD
Zmiany aktywności osi PPN	Wiarygodne wyjaśnienie wskazujące na wczesny i niedawny stres jako czynnik ryzyka zachorowania na MDD	Brak spójnych przeciwdepresyjnych efektów działania leków celowanych na oś PPN
Niedobór monoamin	Niemal każdy lek hamujący wychwyt zwrotny monoamin ma właściwości przeciwdepresyjne	Niedobór monoamin jest prawdopodobnie wtórnym, dalszym skutkiem innych, bardziej pierwotnych nieprawidłowości
Dysfunkcja określonych okolic mózgu	Stymulacja określonych okolic mózgu może mieć działanie przeciwdepresyjne	Opisane w literaturze wyniki badań neuroobrazowych w MDD są zbieżne w niewielkim stopniu
Procesy neurotoksyczne i neurotroficzne	Wiarygodne wyjaśnienie zjawiska „rozniecienia” (<i>kindling</i>) oraz ubytku objętości mózgu w przebiegu choroby depresyjnej	Brak dowodów świadczących o istnieniu specyficznych mechanizmów neurobiologicznych u ludzi
Ograniczenie aktywności GABA-ergiczej	Zbieżne dowody uzyskano za pomocą spektroskopii rezonansu magnetycznego i w badaniach sekcyjnych	Brak spójnych przeciwdepresyjnych efektów działania leków ukierunkowanych na układ GABA
Zaburzenia regulacji układu glutaminianowego	Potencjalnie szybkie i silne efekty działania leków celowanych na układ glutaminianowy	Wątpliwa swoistość, ponieważ glutaminian bierze udział w prawie każdej aktywności mózgu
Zaburzenia rytmów dobowych	Manipulacja rytmem dobowym (np. deprywacja snu) może mieć skuteczne działanie przeciwdepresyjne	Na poziomie molekularnym nie rozumiemy związku między zaburzeniem rytmów dobowych a MDD

Oś PPN – podwzgórzowo-przysadkowo-nadnerczowa; GABA – kwas gamma-aminomasłowy.

Jak zatem wynika z aktualnego stanu wiedzy, mimo niewątpliwie ciekawych klinicznie rezultatów badań, wciąż nie udało się stwierdzić jednoznacznie, jaki jest patofizjologiczny mechanizm zachorowania na dużą depresję. Niewykluczone, że nie istnieje jeden rodzaj depresji, a mimo podobnego obrazu objawów w istocie możemy mieć do czynienia z różnymi rodzajami zachorowań.

Trudności w leczeniu

Wiadomo już, że leczenie depresji jest skuteczne jedynie częściowo, a przyczyny takiego stanu rzeczy są różne. Jako pierwszy powód wskazać należy niewątpliwie fakt, iż nadal znaczna część zaburzeń depresyjnych nie jest właściwie diagnozowana i leczona.

■ Skomplikowany patomechanizm choroby

Kolejnym powodem pozostaje niedostateczna wiedza o patomechanizmie choroby, co w poważnym stopniu utrudnia właściwe oddziaływania terapeutyczne. Ta kwestia jest skomplikowana nie tylko ze względu na polietiologiczny charakter samej choroby, ale także ze względu na oczywiste ograniczenia etyczne w realizacji badań klinicznych, które są konieczne przy opracowywaniu nowych sposobów leczenia. Ponadto niektóre formy oddziaływania nie przynoszą spodziewanych rezultatów, mimo iż z punktu widzenia wiedzy powinny być skuteczne, i nawet gdy na etapie badań klinicznych wydawały się obiecujące. W praktyce okazuje się, że przebieg choroby u poszczególnych osób jest różny, że efekt leczenia zależy od wielu różnych czynników, w tym przede wszystkim od tego, jak wcześniej zostanie postawiona właściwa diagnoza i wdrożone właściwe leczenie. Trzeba przy tym podkreślić, że przebieg leczenia zależy nie tylko od poprawności diagnozy i zaleceń terapeutycznych, ale także od jakości wykonania tych zaleceń, a z tym bywa różnie. Tak więc nie w każdym przypadku udaje się pomóc.

■ Specyfika oddziaływań farmakologicznych

Trzeba też pamiętać, że opracowanie procedur terapeutycznych to długotrwały, kosztowny i skomplikowany proces, który nie zawsze przynosi pożądane rezultaty. Przykładowo, mimo wielu wysiłków wkładanych w opracowanie skutecznych form oddziaływania farmakologicznego, niektóre jego formy, np. te nakierowane na stymulację osi podwzgórzowo-przysadkowo-nadnerczowej, okazały się rozczarowujące. Inne, jak te nastawione na poprawę niedoborów monoamin, przynoszą znacznie lepsze rezultaty. Jednak przy doborze leków dla konkretnego pacjenta trzeba uwzględnić szereg czynników, takich jak stopień nasilenia objawów depresyjnych, charak-

ter depresji (czy jest odpowiedzią na określone stresory sytuacyjne, czy jest to pierwszy epizod, czy występuje w przebiegu choroby afektywnej jedno- czy dwubiegunowej, czy towarzyszy chorobie somatycznej itd.), należy też rozważyć konieczność przyjmowania przez pacjenta innych leków i możliwe interakcje z tymi lekami, okoliczności życiowe pacjenta, jak np. konieczność prowadzenia pojazdu czy niemożność przyjmowania leku o stałych, ściśle wyznaczonych porach. Jest to więc trudny proces decyzyjny. Jednakże, mimo że w wielu przypadkach właściwie dobrane i aplikowane leki przeciwdepresyjne przynoszą pozytywne rezultaty lecznicze, nadal pewna część depresji nie poddaje się oddziaływaniu farmakologicznemu (tzw. depresje lekooporne).

W leczeniu depresji oprócz farmakoterapii stosuje się też różne formy nefarmakologiczne, takie jak psychoterapia lub chronoterapia.

■ Ulotność oddziaływań psychoterapeutycznych

Badania dotyczące skuteczności różnego rodzaju oddziaływań psychoterapeutycznych wskazują, że jakkolwiek rodzaj oddziaływania psychoterapeutycznego przynosi lepsze rezultaty niż jego brak. Jednocześnie niezależnie od zastosowanego podejścia terapeutycznego skuteczność tego rodzaju oddziaływań bez wątpienia można potwierdzić w krótkim horyzoncie czasowym (przeważnie 1–3 miesiące od zakończenia interwencji), ale już w okresie dłuższym, czyli 6–12 lub 24 miesiące od zakończenia terapii wyniki pozostają niejednoznaczne. Udało się potwierdzić w badaniach, iż na efektywność psychoterapii w depresji wpływają liczne czynniki, przy czym 17% efektu terapeutycznego przypisuje się tzw. czynnikom specyficznym, do których zalicza się liczbę i długość sesji terapeutycznych, rodzaj sesji (indywidualna *versus* grupowa), doświadczenie terapeuty, terapia własna terapeuty, jego osobowość, praca pod superwizją czy stosowane podejście terapeutyczne (choć to ostatnie nie ma istotnego wpływu na utrzymywanie się rezultatu terapii w czasie). W znacznie większym stopniu, bo aż w 50%, efektywność psychoterapii zależy od czynników trudno mierzalnych, określanych jako „niespecyficzne”, do których zalicza się m.in. wydarzenia życiowe w trakcie terapii dotyczące zarówno terapeuty, jak i pacjenta, charakterystykę demograficzną terapeuty i pacjenta, organizację przestrzeni, w której przebiega proces terapeutyczny, sposób prezentacji i autoprezentacji, gospodarowanie czasem i inne temu podobne.

■ Niejednoznaczność oddziaływań chronoterapeutycznych

Poza farmakoterapią i psychoterapią w leczeniu depresji stosuje się również chronoterapię, czyli oddziaływanie na regulację cyklu sen–czuwanie, który

ulega zaburzeniu u pacjentów z tym schorzeniem. Efekty terapeutyczne osiąga się tutaj za pomocą takich metod, jak fototerapia, deprywacja snu, czy manipulacja cyklem sen–czuwanie.

Fototerapia

Fototerapia polega na naświetlaniu chorego światłem o natężeniu 10 000 luksów zwykle przez 30 minut. Badania wskazują, że metoda ta przynosi efekt zarówno w depresjach sezonowych, jak i niezwiązanych z porą roku, jednak analiza trwałości efektu terapeutycznego nie daje jednoznacznych odpowiedzi.

Deprywacja snu

Deprywacja snu natomiast polega na pozbawieniu pacjenta możliwości snu przez 36 godzin – zwykle od 7⁰⁰ rano do 19⁰⁰ dnia następnego, przy czym jakiegokolwiek drzemki są niedozwolone. Pacjent powinien położyć się spać około 19.30 po 36-godzinnej przerwie, co dodatkowo powoduje przesunięcie fazy snu i zwiększa efekt przeciwdepresyjny. Poprawa samopoczucia pojawia się zwykle już w drugiej połowie bezsennej nocy albo dnia następnego. Deprywacja snu przynosi rezultaty w każdego rodzaju depresji, szczególnie dobrze na leczenie reagują osoby z depresją endogenną lub w przebiegu choroby afektywnej dwubiegunowej. Stwierdzono, że zmiany w mózgu chorych poddanych deprywacji snu są podobne do zmian, jakie zachodzą wskutek przyjmowania leków przeciwdepresyjnych, ale u pacjentów opornych na leki reakcja na deprywację snu także jest gorsza. Niestety, efekt terapeutyczny deprywacji snu utrzymuje się krótko, a powtarzanie deprywacji prowadzi do narastania długu snu, co w konsekwencji może mieć wpływ na upośledzenie stanu psychofizycznego pacjenta.

Manipulacja cyklem sen–czuwanie

Jeszcze inną techniką stosowaną w ramach terapii chronobiologicznych jest przesuwanie cyklu sen–czuwanie, jednak i w tym przypadku efekt terapeutyczny utrzymuje się krótko. Próbuje się też kombinacji różnych technik chronoterapeutycznych oraz łączenia chronoterapii z farmakoterapią, jednak na dzień dzisiejszy jest jeszcze zbyt mało badań nad skutecznością tych oddziaływań, by można było formułować generalne wnioski co do ich efektywności w leczeniu depresji.

■ *Konsekwencje depresji nieleczonej*

Niezależnie jednak od ograniczeń aktualnie stosowanych oddziaływań terapeutycznych, objawów depresji lekceważyć nie wolno. Niewątpliwie bowiem największym problemem pozostaje depresja nieleczona, która prowadzi zwykle do trwałych i dramatycznych skutków dla zdrowia somatycznego, takich

jak rozwój choroby niedokrwiennej serca czy cukrzycy typu 2 lub nieodwracalnych zmian w mózgu (atrofia hipokampa), a nawet śmierci – najczęściej w formie samobójstwa (jawnego lub maskowanego). A jednak wciąż znaczna część osób chorych na depresję nie podejmuje żadnej terapii, bojąc się przyznać, że cierpi na zaburzenia zdrowia psychicznego z obawy przed negatywnym odbiorem społecznym.

Prewencja depresji

Liczne badania nad depresją potwierdzają, że niezależnie od jej zróżnicowanej etiologii i zawłości klasyfikacyjnych, pierwszy epizod depresji wywołany jest zazwyczaj przez istotne stresory psychospołeczne, zaś kolejne epizody mają coraz bardziej „endogenny” charakter, pojawiając się samoistnie albo w odpowiedzi na nieznaczne stresory. Wiadomo także, że fizjologiczna reakcja na stres psychiczny pozostaje częściowo zależna od płci. Generalnie kobiety wykazują większą reaktywność na stres niż mężczyźni, co pozostaje zgodne ze statystyką zachorowań na depresję, która wykazuje, że kobiety zapadają na depresję częściej niż mężczyźni. Badacze wskazują ponadto, że mężczyźni wydzielają więcej hormonów stresowych w odpowiedzi na wyzwania związane z osiągnięciami, podczas gdy kobiety pozostają bardziej wrażliwe na relacje społeczne i reagują stresem na niepowodzenia w tej sferze aktywności. Biorąc pod uwagę tę wiedzę oraz opisane wyżej trudności związane z leczeniem depresji, a także skalę zachorowalności i skutki choroby zarówno na poziomie indywidualnym, jak i społeczno-gospodarczym, wydaje się, że problematyka prewencji zachorowalności na depresję powinna stać się kwestią priorytetową.

Tak jak w przypadku innych chorób, możliwe oddziaływania prewencyjne mogą przyjąć formę prewencji ogólnej lub skierowanej do grup podwyższonego ryzyka i mogą mieć charakter prewencji pierwotnej lub wtórnej. Z dostępnych badań wynika, że w przypadku depresji najlepsze rezultaty przynoszą działania skierowane na identyfikację grup podwyższonego ryzyka, opracowane przez specjalistów z zakresu zdrowia psychicznego.

■ *Stosowanie metod terapeutycznych*

Stwierdzono również, że w prewencji mogą być stosowane niektóre oddziaływania o charakterze terapeutycznym. Przykładowo, fototerapia stosowana 2–3 razy w tygodniu chroni przed zachorowaniem osoby podatne na depresję sezonową. Innym przykładem udanego wykorzystania technik terapeutycznych do celów profilaktycznych może być stosowanie oddziaływań typowych dla psychoterapii u pacjentów zagrożonych depresją po poważnym

incydencie somatycznym, jak udar mózgu lub zawał serca, dzięki czemu pacjenci tacy nie zapadają na depresję. Wpływu prewencyjnego nie stwierdzono natomiast jak dotąd w przypadku profilaktycznego stosowania farmaceutyków przeciwdepresyjnych.

■ **Badanie skuteczności programów profilaktycznych**

Choć badania nad skutecznością programów profilaktycznych wskazują, że oddziaływania tego rodzaju nie przynoszą 100-procentowych sukcesów, jednak ich skuteczność jest udokumentowana, a efekty utrzymują się nie krócej niż w przypadku oddziaływań terapeutycznych. Ponadto stwierdzono, że w przypadku, gdy program profilaktyki w określonej grupie ryzyka opracowywany i aplikowany jest przez specjalistów – inaczej niż w przypadku oddziaływań o charakterze terapeutycznym – w przypadku profilaktyki istnieją pewne różnice w zależności od zastosowanego podejścia teoretycznego.

Dla przykładu, w jednym z badań przeprowadzonych na dużej grupie młodzieży amerykańskiej podzielono badanych na trzy podgrupy nie różniące się pod względem depresyjności. W pierwszej grupie zastosowano oddziaływania oparte o podejście poznawczo-behawioralne według programu LARS&LISA, opracowanego w Niemczech i zaadaptowanego do potrzeb USA. Program ten opiera się o społeczne przetwarzanie informacji (SIP – *social information processing*) i wykorzystuje różne narzędzia wypracowane przez szkołę terapii poznawczo-behawioralnej. Program obejmuje dziesięć sesji po 90 minut każda. Pierwsza sesja poświęcona jest przedstawieniu racjonalnych powodów, dla których program jest realizowany. Podczas kolejnych czterech praca koncentruje się na przekonaniach, emocjach i zachowaniach, a uczestnicy uczą się rozpoznawać i radzić sobie z negatywnymi emocjami. Następne cztery spotkania służą doskonaleniu umiejętności asertywnych oraz rozwijają kompetencje społeczne. Ostatnia sesja służy zaś podsumowaniu programu i celebrowaniu nowych umiejętności.

Druga badana podgrupa poddana została oddziaływaniom prewencyjnym również podczas dziesięciu 90-minutowych cotygodniowych sesji, na których omawiano te same tematy, jednak bez stosowania metodologii związanej z konkretną szkołą terapeutyczną – posługiwano się tu natomiast popularnymi sposobami udzielania wsparcia międzyludzkiego, takimi jak rozmowa tematyczna bez określonych reguł i ram. Pozostałe czynniki specyficzne i niespecyficzne były zbliżone do podgrupy pierwszej.

W trzeciej podgrupie natomiast w ogóle nie zastosowano żadnych ustrukturyzowanych oddziaływań prewencyjnych. Młodzież z tej grupy uczęszczała na zwykłe (w amerykańskich warunkach)

cotygodniowe lekcje dobrostanu, na których przez 90 minut omawiano kwestie zdrowia i prozdrowotnego wpływu diety, snu i aktywności fizycznej.

Wyniki podejmowanych działań oceniano przez 12 miesięcy po zakończeniu programu. Okazało się, że choć w dłuższej perspektywie każdy rodzaj oddziaływania profilaktycznego przyniósł rezultaty, to najlepsze efekty uzyskano w grupie pierwszej.

Naukowcy próbujący wyciągać wnioski płynące z metaanaliz wszystkich dostępnych do tej pory badań wskazują jednak, że mimo iż prewencja depresji jest bardzo istotna, stan dotychczasowej wiedzy o skuteczności oddziaływań prewencyjnych pozostawia wiele do życzenia. Brak jest na przykład jakichkolwiek danych dotyczących prewencji ogólnej wśród dorosłych. Ponadto wiele badań dotyczących grup podwyższonego ryzyka przeprowadzono na zbyt małych próbach lub bez zachowania innych wymogów metodologicznych. Trudno więc na dzień dzisiejszy jednoznacznie określić, które programy profilaktyczne przynoszą najlepsze rezultaty.

■ **Organizacja profilaktyki**

Oddzielną kwestią, na którą wskazują badacze, jest organizacja profilaktyki depresji. W przypadku innych chorób, na przykład chorób układu krążenia, profilaktyka realizowana jest przez lekarzy pierwszego kontaktu. W przypadku depresji jest inaczej. W grupach dzieci i młodzieży programy profilaktyczne realizowane są najczęściej przez pedagogów, rzadziej przez psychologów lub lekarzy, co skutkuje obniżeniem skuteczności tych programów. W innych grupach profilaktyką zajmują się specjaliści z zakresu zdrowia psychicznego (psychiatry, psychologowie), których z kolei jest zdecydowanie za mało, biorąc pod uwagę dynamikę zachorowalności na choroby psychiczne i konieczność opieki nad osobami, które już zachorowały. Z tego powodu postuluje się zmianę w tym zakresie i przesunięcie ciężaru oddziaływań prewencyjnych z lekarzy specjalistów na lekarzy pierwszego kontaktu. Postulaty te pojawiły się jednak stosunkowo niedawno i dopiero wdrażane są tego rodzaju rozwiązania. Brak jest zatem danych pozwalających określić, czy i jaki skutek odniesie taka profilaktyka.

W Polsce do 2011 roku nie istniał nawet jakikolwiek plan zapobiegania depresji. Zgodnie z Narodowym Programem Ochrony Zdrowia Psychicznego oraz opublikowanym przez Ministerstwo Zdrowia projektem programu zapobiegania depresji program taki ma objąć cztery grupy szczególnego ryzyka, czyli dzieci kończące szkołę podstawową, kobiety ciężarne, osoby przechodzące na emeryturę oraz osoby, które wcześniej doświadczyły co najmniej jednego epizodu depresyjnego. Jednakże mimo iż program ten miał zostać wdrożony pilotażowo w 2012 roku, dopiero w październiku

2013 roku Ministerstwo Zdrowia rozpisało przetarg na przygotowanie pilotażowego wdrożenia programu zapobiegania depresji. Trudno więc obecnie nawet mówić o możliwościach oceny oddziaływań profilaktycznych zapobiegających depresji w Polsce.

Podsumowanie

Istniejący stan faktyczny nie napawa optymizmem. Rozpowszechnienie depresji dużej i innych zaburzeń depresyjnych w Polsce jest stosunkowo wysokie i na przestrzeni czasu rośnie, podobnie jak w innych krajach. Podstawowym celem pozostaje zatem z jednej strony konieczność ograniczenia negatywnych konsekwencji zachorowania, a z drugiej coraz bardziej paląca staje się konieczność zmniejszenia liczby nowych zachorowań oraz nawrotów choroby.

Osiągnięcia w tym zakresie są możliwe, jak się wydaje, głównie poprzez zmianę organizacji leczenia oraz wdrożenie odpowiedniej profilaktyki. Wobec zdecydowanego deficytu specjalistów z zakresu zdrowia psychicznego, oznacza to konieczność szkolenia lekarzy pierwszego kontaktu, i to zarówno w zakresie oddziaływań profilaktycznych (promocja zdrowego stylu życia), jak i umiejętności właściwego rozpoznawania depresji, która często przecież maskowana jest przez różnego rodzaju dolegliwości somatyczne, a także właściwego postępowania terapeutycznego z chorymi.

Konieczna wydaje się też zmiana modelu leczenia. Obecnie podstawowym sposobem postępowania terapeutycznego aplikowanego chorym przez lekarzy jest farmakoterapia. Tymczasem leki nie spowodują trwałej zmiany – ich odstawienie niemal na pewno doprowadzi do nawrotu choroby. Kluczowe staje się zatem modelowanie kompetencji społecznych i zdolności radzenia sobie ze stresem, które można osiągnąć dzięki psychoterapii. Podstawowa opieka zdrowotna powinna być miejscem ciągłej psychoedukacji pacjentów oraz prowadzenia regularnych badań przesiewowych i informowania pacjentów o ryzyku zachorowania oraz dostępnych metodach jego redukcji.

Wydaje się, że w Polsce konieczna jest też profilaktyka pierwotna o charakterze uniwersalnym, a nie tylko nakierowana na grupy podwyższonego ryzyka. Wciąż jeszcze styl życia Polaków daleki jest bowiem od prozdrowotnego, tymczasem – jak pokazują badania – czynniki takie jak zdrowy sen, właściwa dieta i aktywność fizyczna mają istotny walor protekcyjny w stosunku do wielu różnych chorób, w tym także zaburzeń depresyjnych.

Kluczową kwestią staje się również poprawa kompetencji radzenia sobie ze stresem – rozwijanie aktywnych, zdrowych form radzenia sobie, tym bardziej, że wśród dorosłych Polaków pokutuje kulturo-

wo model radzenia sobie przy wykorzystaniu używek. W efekcie zaburzenia związane z używaniem substancji często towarzyszą nieleczonej depresji, komplikując tylko diagnozę i leczenie.

Rozważając tytułowy dylemat „lepiej leczyć czy zapobiegać”, wydaje się, że w przypadku depresji większość wysiłków powinniśmy skierować jednak na profilaktykę – przede wszystkim pierwotną, by obniżyć ryzyko zachorowania, zwłaszcza że część chorych nie szuka pomocy albo jej nie dostaje, a skutki niewłaściwego lub zbyt późnego leczenia są dramatyczne i znacznie bardziej kosztowne. Profilaktyka pierwotna powinna być przy tym realizowana jak najszerszej – w szkołach, poradniach podstawowej opieki zdrowotnej, poradniach medycyny pracy, a także w mediach. Celem tych oddziaływań powinna być nie tylko bezpośrednia profilaktyka samej depresji, ale szerzej także zmiana mentalności Polaków w aspekcie dbania o zdrowie psychiczne, bo – jak się wydaje – bez przekonania Polaków, że zdrowie psychiczne jest tak samo ważne, jak fizyczne, trudno będzie pokonać lęk osób cierpiących z powodu zaburzeń depresyjnych przed ujawnieniem swojej choroby, co wszakże jest warunkiem koniecznym, by chory mógł otrzymać pomoc.

Konieczna jest również poprawa profilaktyki wtórnej, aby zmniejszyć ryzyko nawrotu choroby. W tym zakresie pomoc może realna zmiana modelu leczenia – obecnie profesjonalna psychoterapia dostępna jest przede wszystkim w cięższych przypadkach i w większych ośrodkach. Tymczasem, jak już wspomniano, leki nie nauczą pacjenta radzić sobie lepiej, a bez lepszego radzenia sobie z wyzwaniami, jakie co dzień niesie nam środowisko, rośnie nie tylko ryzyko nawrotu, ale i kolejnych chorób, w tym związanych z uzależnieniami, chorób układu krążenia czy nawet schorzeń narządu ruchu.

Leczyć więc trzeba, ale zdecydowanie lepiej zapobiegać depresji.

Katarzyna Orlak



W jaki sposób zapobiegać chorobom serca i naczyń w świetle wytycznych europejskich towarzystw kardiologicznych z 2012 roku – ocena czynników ryzyka



Miażdżycopochodne choroby układu sercowo-naczyniowego są schorzeniami przewlekłymi, rozwijającymi się podstępnie przez całe życie. Pozostają one główną przyczyną przedwczesnych zgonów w Europie. Mimo że w ciągu ostatnich dziesięcioleci znacznie zmniejszono umieralność z ich powodu, to w Europie Wschodniej nadal jest ona wysoka. Choroby serca i naczyń są przyczyną masowego inwalidztwa i w nadchodzących dekadach pozostaną główną somatyczną przyczyną utraty produktywności.

Dlaczego jest potrzebna prewencja chorób serca i naczyń? Skala problemu

„Choroba wieńcowa stanowi obecnie główną przyczynę zgonów na całym świecie. Jest ona coraz bardziej rozpowszechniona i stała się prawdziwą pandemią, która nie ma granic”. Przytoczone stwierdzenie zostało zamieszczone na stronie internetowej WHO w 2009 roku i nadal pozostaje aktualne. Wciąż niezbyt powszechnie dostrzega się, że choroby układu krążenia są główną przyczyną przedwczesnych zgonów również wśród kobiet – w Europie odpowiadają one za 42% wszystkich zgonów poniżej 75. roku życia wśród kobiet i 38% wszystkich zgonów poniżej 75. roku życia wśród mężczyzn. W wielu krajach Europy zaobserwowano zmniejszanie się, począwszy od 70. lat XX wieku, standaryzowanej względem wieku umieralności z powodu chorób układu krążenia. Najwyraźniej to widać w państwach najbogatszych. W kilku krajach Europy Wschodniej pozostaje ona jednak nadal wysoka.

Prewencja chorób serca i naczyń jest skuteczna i opłacalna

Wiadomo, że poprzez modyfikację głównych czynników ryzyka miażdżycy, w szczególności palenia papierosów, nadciśnienia tętniczego i hipercholesterolemii, można zmniejszyć aż o 50% częstość zgo-

nów z powodu chorób układu krążenia. Dla porównania, lepsze leczenie ostrego zawału i niewydolności serca powoduje zmniejszenie umieralności o 40%.

Rezultaty badań obserwacyjnych wskazują, że nawet w wyniku najprostszych działań prewencyjnych, np. zmiany diety bądź zaprzestania palenia tytoniu, może nastąpić szybki spadek umieralności z powodu chorób serca i naczyń. Niestety, odsetek osób przestrzegających zalecenia odnośnie prowadzenia tzw. zdrowego stylu życia ciągle nie jest zadowalający.

Europejskie Towarzystwo Kardiologiczne (ESC) w latach 1995–1996, 1999–2000 oraz 2006–2007 prowadziło badania pod akronimem EUROASPIRE (European Action on Secondary and Primary Prevention by Intervention to Reduce Events) mające na celu ocenę wdrażania do codziennej praktyki wytycznych ESC dotyczących prewencji chorób sercowo-naczyniowych. W badaniu EUROASPIRE I obejmującym lata 1995–1996 uczestniczyła grupa chorych z 9 krajów europejskich, w EUROASPIRE II prowadzonym w latach 1999–2000 – z 15 krajów, a w EUROASPIRE III prowadzonym w latach 2006–2007 – z 22 krajów. Polska uczestniczyła w drugim i trzecim badaniu.

Wyniki badania EUROASPIRE III pokazały, że odsetek pacjentów osiągających cel leczenia zgodny z wytycznymi nie był zadowalający. Pożądane efekty terapeutyczne pojawiły się u zaledwie 18–55% osób (tabela 1). W szczególności mały odsetek pacjentów osiągał oczekiwany cel leczenia w zakresie: systematycznej aktywności fizycznej (34% pacjentów), prawidłowego wskaźnika masy ciała (18% pacjentów),

obwodu pasa (25% mężczyzn i zaledwie 12% kobiet), prawidłowej glikemii na czczo (27% pacjentów) oraz prawidłowych wartości HbA_{1c} (35% pacjentów). Natomiast w zakresie zaleceń dotyczących zaprzestania palenia tytoniu, normalizacji ciśnienia tętniczego krwi oraz poprawienia wyników lipidogramu pożądane cele terapeutyczne osiągnięto u około 50% pacjentów.

Ponadto analiza wyników badań EUROASPIRE I, II, III pokazała inne niekorzystne tendencje: na przestrzeni lat 1996–2007 nie uległ zmianie odsetek osób palących papierosy, nie poprawiła się kontrola ciśnienia tętniczego, pomimo większego stosowania leków hipotensyjnych, a liczba osób z otyłością centralną nawet uległa zwiększeniu. Natomiast korzystną tendencję zaobserwowano w zakresie poprawy kontroli parametrów lipidowych.

Nieuzasadnione okazało się również nieprzywiązywanie należytej uwagi do prewencji chorób układu krążenia u osób w podeszłym wieku. Badania wykazały, że w tej grupie wiekowej działania prewencyjne (np. obniżenie wartości RR, zaprzestanie palenia papierosów) również przynoszą korzyści.

Kto powinien odnieść korzyści z prewencji? Strategia i ocena ryzyka

Ryzyko sercowo-naczyniowe oznacza prawdopodobieństwo, z jakim u danej osoby w ciągu zdefiniowanego okresu wystąpi incydent sercowo-naczyniowy o etiologii miażdżycowej. Ryzyko całko-

Tabela 1

Zalecenia zawarte w wytycznych a ich realizacja u pacjentów z rozpoznaną chorobą serca, którzy zostali objęci badaniem EUROASPIRE III

Zalecenia zawarte w wytycznych	Odsetek (%) pacjentów osiągających cel leczenia
Zaprzestanie palenia (odsetek wśród palaczy)	48
Systematyczna aktywność fizyczna	34
Wskaźnik masy ciała < 25 kg/m	18
Obwód pasa: < 94 cm u mężczyzn < 80 cm u kobiet	25 12
Ciepłota tętnicza < 140/90	50
Cholesterol całkowity < 4,5 mmol/l (175 mg%)	49
Cholesterol frakcji LDL < 2,5 mmol/l (100 mg%)	55
Wśród pacjentów z cukrzycą typu 2: Glikemia na czczo < 7 mmol/l (125 mg%) Stężenie HbA _{1c} < 6,5%	27 35

Prewencja chorób układu sercowo-naczyniowego - działanie na całe życie

W optymalnych warunkach prewencja chorób układu sercowo-naczyniowego powinna rozpocząć się już w okresie ciąży i trwać do końca życia. W codziennej praktyce działania prewencyjne są zwykle ukierunkowane na mężczyzn i kobiety w wieku średnim i starszych, z już jawnymi chorobami układu krążenia (prewencja wtórna). W ostatnich dekadach uzyskano dowody naukowe wskazujące, że ryzyko chorób sercowo-naczyniowych zaczyna się zwiększać w młodym, a nawet bardzo młodym wieku. Mimo że u dzieci ryzyko to jest bardzo małe, złe nawyki wyniesione z dzieciństwa (np. nieprawidłowe żywienie, brak aktywności fizycznej) powodują, że w późniejszym okresie życia zagrożenie staje się zwiększone. Mówi się, że czynniki ryzyka „podążają stałym torem”. Dlatego też wdrażanie zasad zdrowego stylu życia u młodych osób ma zasadnicze znaczenie dla redukcji ryzyka chorób sercowo-naczyniowych w późniejszym wieku.

wite oznacza ryzyko oszacowane z uwzględnieniem głównych czynników: wieku, płci, palenia papierosów, ciśnienia tętniczego i stężenia lipidów.

Znaczenie oceny ryzyka całkowitego przed podjęciem decyzji terapeutycznych ilustruje tabela 2. Jak wynika z przedstawionych danych, kobieta w wieku 60 lat, niepaląca papierosów, z prawidłowym skurczowym ciśnieniem tętniczym krwi będzie miała, pomimo wysokiego stężenia cholesterolu (8 mmol/l), aż 10-krotnie niższe ryzyko niż 60-letni mężczyzna z prawidłowym poziomem cholesterolu 5 mmol/l, ale palący papierosy i z nieprawidłowym ciśnieniem tętniczym krwi.

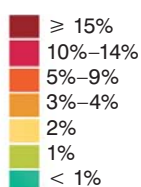
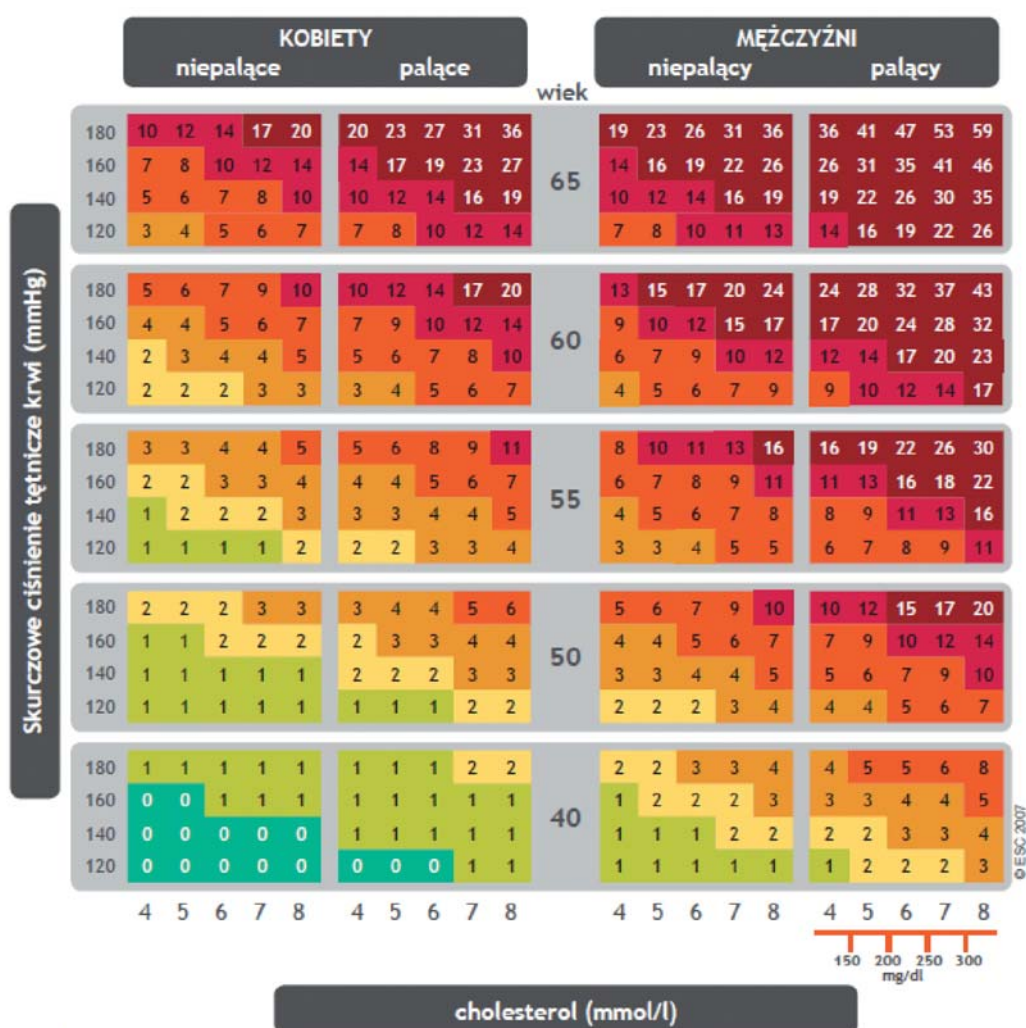
Zasadnicze znaczenie ma to, aby klinicyści mogli oceniać ryzyko szybko i z dokładnością wystarczającą do podejmowania logicznych decyzji terapeutycznych. Zgodnie z takimi potrzebami opracowano, obecnie powszechnie używane, tablice SCORE, służące do szacowania 10-letniego ryzyka zgonu z powodu chorób sercowo-naczyniowych dla populacji o różnym stopniu ryzyka na podstawie następujących czynników: wieku, płci, palenia tytoniu, skurczowego ciśnienia tętniczego oraz poziomu cholesterolu (rysunek 1).

Wpływ różnych kombinacji czynników ryzyka na 10-letnie ryzyko zgonu z przyczyn sercowo-naczyniowych w skali SCORE

Płeć	Wiek (lata)	Cholesterol (mmol/l)	SBP (mm Hg)	Palenie tytoniu	Ryzyko (%)
K	60	8	120	nie	2
K	60	7	140	tak	5
M	60	6	160	nie	8
M	60	5	180	tak	21

Rysunek 1

Tablica SCORE



SCORE
10-letnie ryzyko

Kiedy należy ocenić ryzyko całkowite?

U osób z jawną chorobą układu krążenia ryzyko kolejnych incydentów jest bardzo duże, dlatego też powinny one podjąć natychmiastową interwencję dotyczącą wszystkich czynników ryzyka.

U osób z pozoru zdrowych należy ocenić ryzyko całkowite, posługując się wyżej opisaną tablicą SCORE. Przy jej pomocy szacuje się ryzyko wystąpienia pierwszego śmiertelnego incydentu o etiologii miażdżycowej, w tym zawału serca, udaru mózgu, tętniaka aorty lub innego w ciągu 10 lat. Zaleca się, żeby przesiewową ocenę rozważyć u mężczyzn powyżej 40 roku życia i u kobiet powyżej 50 roku życia lub po menopauzie.

Ryzyko może być większe, niż wynika to z tablic SCORE, u osób:

- prowadzących siedzący tryb życia i z otyłością centralną,
- znajdujących się w trudnej sytuacji społecznej,
- z cukrzycą,
- z niskim stężeniem tzw. dobrego cholesterolu HDL i podwyższonym stężeniem trójglicerydów TG,
- z umiarkowaną i ciężką niewydolnością nerek, bezobjawowych, u których stwierdzono zmianę miażdżycową,
- z wywiadem występowania przedwczesnych chorób układu krążenia w rodzinie.

W związku z tym, że im większe jest ryzyko, tym liczniejsze są korzyści z działań prewencyjnych, wyodrębniono cztery, wymienione niżej, grupy ryzyka.

1. Bardzo duże ryzyko

Do tej grupy należą osoby spełniające dowolny z poniższych warunków:

- choroba układu sercowo-naczyniowego udokumentowana metodami inwazyjnymi, przebyty zawał serca lub ostry zespół wieńcowy, przebyty zabieg rewaskularyzacji naczyń wieńcowych, przebyty udar niedokrwienny mózgu lub choroba tętnic wieńcowych,
- cukrzyca typu 1 lub 2 z jednym lub wieloma czynnikami ryzyka sercowo-naczyniowego lub/i powikłaniami narządowymi,
- ciężka niewydolność nerek z GFR poniżej 30 ml/1,73 m²,
- 10-letnie ryzyko zgonu z powodu chorób układu krążenia obliczone za pomocą skali SCORE powyżej 10%.

2. Duże ryzyko

Do tej grupy należą osoby spełniające dowolny z poniższych warunków:

- znaczne zwiększenie wartości pojedynczych czynników ryzyka, np. bardzo wysokie ciśnienie tętnicze,
- cukrzyca typ 1 lub 2 bez czynników ryzyka lub powikłań narządowych,
- umiarkowana niewydolność nerek GFR 30–50 ml/1,73 m²,
- 10-letnie ryzyko zgonu z powodu chorób układu krążenia obliczone za pomocą skali SCORE, wynoszące pomiędzy 10 a 5%.

3. Umiarkowane ryzyko

Do tej grupy zalicza się osoby, u których ryzyko obliczone wg skali SCORE wynosi pomiędzy 1 a 5%. Należy do niej wiele osób w średnim wieku.

4. Małe ryzyko

Do grupy małego ryzyka należą osoby z ryzykiem w skali SCORE poniżej 1%.

Szacowanie ryzyka całkowitego pozostaje zasadniczym elementem omawianych wytycznych. Priorytety zdefiniowane w tej części przeznaczone do stosowania w praktyce klinicznej pokazują, że osoby z grupy najwyższego ryzyka incydentów sercowo-naczyniowych odnoszą największe korzyści ze stosowania środków zapobiegawczych. Działania środowiska medycznego powinny być wspierane przez organizacje rządowe i pozarządowe w celu redukcji czynników ryzyka i propagowania zdrowego stylu życia.

Piśmiennictwo:

Europejskie wytyczne dotyczące zapobiegania chorobom serca i naczyń w praktyce klinicznej na 2012 rok. Piąta Wspólna Grupa Robocza Europejskiego Towarzystwa Kardiologicznego i Innych Towarzystw Naukowych ds. Zapobiegania Chorobom Serca i Naczyń w Praktyce Klinicznej (Fifth Joint Task Force of the European Society of Cardiology and Other Societies on Cardiovascular Disease Prevention in Clinical Practice) utworzona przez przedstawicieli dziewięciu towarzystw oraz zaproszonych ekspertów [w:] „Kardiologia Polska” 2012, 70, supl. I.

Hanna Rymuza





Urlop wypoczynkowy w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego i interpretacji urzędowych – wybrane zagadnienia

Celem urlopu wypoczynkowego jest regeneracja sił fizycznych i psychicznych pracownika. Urlop wypoczynkowy pełni zatem wyjątkowo ważną funkcję z punktu widzenia ogólnego bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Wypoczęty pracownik jest pracownikiem bardziej uważnym podczas pracy, a tym samym w mniejszym stopniu narażonym na wypadki w pracy i nie stwarzającym zagrożeń dla ogółu pracowników. Nie ma też zwykle problemu z wykonywaniem powierzonych zadań, wynikających z umowy o pracę. Poza tym pracownik, któremu zagwarantuje się prawo do wypoczynku, nie naraża pracodawcy na dodatkowe koszty związane chociażby z jego absencją chorobową, wynikającą m.in. z przemęczenia.

W związku z tym że urlop wypoczynkowy ma tak ogromne znaczenie dla całego procesu pracy, ustawodawca poświęcił mu wiele uwagi w przepisach prawa pracy, regulując szczegółowo zasady jego wykorzystywania i wprowadzając sankcje dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów regulujących to zagadnienie.

Przepisy regulujące prawo do urlopu

Prawo do urlopu wypoczynkowego zostało zagwarantowane pracownikowi już w najważniejszym akcie prawnym obowiązującym na terenie Polski, jakim jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (ustawa zasadnicza z dnia 2 kwietnia 1997 r.¹). Z art. 66 ust. 2 tego najwyżej postawionego źródła powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej wynika, że „pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów (...)”.

¹ Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483.

Prawo do wypoczynku zostało również przewidziane wśród podstawowych zasad prawa pracy, w art. 14 Kodeksu pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.²). Szczegółowa regulacja tego zagadnienia znajduje się w dziale VII, rozdział I, w art. 152 i nast. Kodeksu pracy oraz w aktach wykonawczych wydanych na podstawie tych przepisów.

Na gruncie prawa polskiego, prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego to prawo do odpłatnej przerwy o charakterze nieprzerwanym, należytej co roku.

W niniejszym artykule zostaną omówione podstawowe kwestie związane z udzielaniem urlopów wypoczynkowych, z uwzględnieniem orzecznictwa i interpretacji urzędowych wydanych na ten temat.

Prawo do urlopu - zarys zagadnienia

Zgodnie z art. 152 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

² Dz.U. z 1974 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.

■ Prawo pracownika

Prawo do urlopu wypoczynkowego (w dalszej części artykułu określane „urlop”) jest zatem zagwarantowane wyłącznie pracownikowi, czyli osobie zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę. Przesłanką warunkującą nabycie prawa do urlopu jest więc posiadanie statusu pracownika. Jak słusznie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 1980 r.³: „Prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, a więc osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jej powstania. Oznacza to, że podstawową przesłanką roszczenia o urlop jest istnienie stosunku pracy. (...)”.

Urlop jest uprawnieniem niezależnym od woli stron, a co za tym idzie, strony, nawiązując stosunek pracy, nie mogą tego uprawnienia wyłączyć w umowie, a jeżeli nawet taki zapis pojawi się w ramach uzgodnień między stronami, będzie on zapisem nieważnym, albowiem sprzecznym z przepisami prawa pracy.

W przypadku innych stosunków prawnych strony mogą zastrzec sobie prawo do urlopu wypoczynkowego w umowie, ale nie muszą tego czynić. I tak na przykład, zleceniobiorca – co do zasady – nie będzie miał prawa do urlopu wypoczynkowego. Aby prawo do urlopu mu przysługiwało, musiałby się pojawić w umowie odpowiedni zapis lub też wynikać ze zwyczaju. Ponadto, urlop dla zleceniobiorcy, jeżeli w drodze zwyczaju czy umowy zostanie wprowadzony, nie jest obwarowany żadnymi ograniczeniami ochronnymi wynikającymi z Kodeksu pracy. Strony mogą zatem postanowić, że zleceniobiorcy będzie przysługiwał co roku niepłatny urlop w wymiarze 30 dni. Mogą też wprowadzić zapis, zgodnie z którym do urlopu będą miały zastosowanie przepisy prawa pracy. Wszystko leży w gestii stron nawiązujących stosunek prawny inny niż stosunek pracy. W przypadku braku zapisów w tym zakresie w umowie osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, nawet na rzecz swojego pracodawcy, nie będzie miała prawa do urlopu wypoczynkowego z tytułu tej umowy.

■ Niezbywalność prawa

Prawo do urlopu jest prawem niezbywalnym, osobistym pracownika. W związku z powyższym, pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu, ani też nie może tego prawa przekazać innym osobom. W konsekwencji, prawo do urlopu wypoczynkowego nie przechodzi na osoby najbliższe i nie podlega dziedziczeniu. Postanowienia umowy o pracę, jak i porozumienia w trakcie trującego stosunku pracy, z których będzie wynikało, że pracownik rezygnuje z przysługującego mu prawa do urlopu, należy

³ Sprawa o sygn. akt I PRN 100/80, LEX nr 14555.

uznać za nieważne, gdyż będą regulowały sytuację pracownika w sposób niekorzystny w stosunku do ogólnych zapisów kodeksowych. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 1967 r.⁴, w którym w zdaniu pierwszym Sąd stwierdził, że „Pracownik nie tylko w umowie o pracę, lecz także w czasie jej trwania nie może skutecznie zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego i to zarówno bieżącego, jak i zaległego, jeśli urlop może jeszcze wykorzystać”.

■ Ekwiwalent pieniężny

Inaczej sytuacja kształtuje się w przypadku ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy. W tym przypadku Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość zrzeczenia się prawa do ekwiwalentu, jeżeli w zamian pracownik otrzyma konkretne korzyści o charakterze majątkowym i niemajątkowym. W wyroku z dnia 3 grudnia 1981 r.⁵ Sąd Najwyższy stwierdził, że „Jeżeli przez zawarcie ugody wnioskodawca uniknął ewentualnych poważnych konsekwencji natury moralnej i majątkowej, jakie ponosi pracownik, z którym rozwiązano niezwłocznie umowę o pracę z jego winy, rezygnując z ekwiwalentu za urlop, to uzyskiwał jednocześnie konkretne i istotne korzyści (także majątkowe).

Wnioskodawca »zamienił« więc niejako prawo do ekwiwalentu za urlop na inne korzyści majątkowe. Nie jest w tych warunkach uzasadniony pogląd, że zrzekł się on ekwiwalentu za urlop i że z tej przyczyny zawarta przez strony ugoda jest sprzeczna z prawem”.

Ponadto, o ile samo prawo do urlopu w naturze nie przechodzi na inne osoby, w tym na spadkobierców zmarłego pracownika, o tyle prawo do ekwiwalentu będzie już przypadadeł członkom rodziny pracownika, którego stosunek pracy wygaśł wskutek śmierci. W uchwale z dnia 13 maja 1994 r.⁶ Sąd Najwyższy stwierdził, że „Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należny pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy wskutek śmierci pracownika, przysługuje w równych częściach jego małżonkowi i innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin”.

W związku z tym, że istotą urlopu wypoczynkowego jest regeneracja sił przez pracownika, urlop powinien być wykorzystany w naturze. Tylko w drodze wyjątku dopuszcza się możliwość wypłacenia pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop, o czym będzie mowa w dalszej części artykułu.

⁴ Sprawa o sygn. akt I PR 53/67, OSP 1967/12/287.

⁵ Sprawa o sygn. akt I PRN 106/81, OSP 1983/10/212.

⁶ Sprawa o sygn. akt I PZP 23/94, OSNP/1994/5/81.

■ Wykorzystanie urlopu w danym roku

Aby został zrealizowany cel urlopu, jakim jest regeneracja zdolności psychofizycznej pracownika do pracy, urlop wypoczynkowy powinien zostać pracownikowi udzielony w tym roku, w którym pracownik nabył do niego prawo i co do zasady w całości, gdyż tylko wówczas może on spełnić swoją funkcję. Jedynie wyjątkowo dopuszczalne jest przesunięcie urlopu na następny rok kalendarzowy, jednak nie dłużej, co do zasady, niż do końca września następnego roku kalendarzowego, co szczegółowo zostanie dalej rozwinięte.

■ Ciągłość urlopu

Ponadto, pracownik ma prawo do nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. W zasadzie tylko na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, czyli łącznie z niedzielami, świętami i dniami wolnymi od pracy dla zachowania przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy (art. 162 Kodeksu pracy).

Zdarza się w praktyce, że pracodawca – na wniosek pracownika – nie przestrzega podziału urlopu z zachowaniem co najmniej jednej z części w wymiarze 14 dni kalendarzowych. Według niektórych komentatorów, takie zachowanie może wypełniać dyspozycję art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, a tym samym stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Nie bardzo można się z tym poglądem zgodzić, ponieważ z treści wskazanego wyżej artykułu wynika, że tylko nieudzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego oraz bezpodstawne obniżenie jego wymiaru jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Podział urlopu na części, z naruszeniem przepisu art. 162 Kodeksu pracy, nie mieści się raczej w pojęciu obniżenia wymiaru urlopu, o którym moglibyśmy mówić przy błędnym wyliczeniu wymiaru, bez na przykład uwzględnienia stażu urlopowego pracownika, czy też jego zaniżeniu przy proporcjonalnym udzielaniu. Niezapewnienie pracownikowi 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu jest z pewnością uchybieniem w przestrzeganiu przepisów prawa pracy, ale nie można tu mówić o wykroczeniu przeciwko prawom pracownika.

Urlop jest również świadczeniem płatnym. Zagadnienie to zostanie omówione dalej w artykule.

Pierwszy urlop w życiu

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym (art. 153 Kodeksu pracy).

■ Zaokrąglanie liczby dni urlopowych

Innymi słowy, do końca roku kalendarzowego, w którym pracownik podejmuje pracę, urlop wypoczynkowy należy mu wyliczyć jako ułamek 1/12 z wymiaru przysługującego po przepracowaniu roku, czyli z 20 dni. W związku z tym, że otrzymany wynik nie jest liczbą całkowitą, tylko wynosi 1,66, problematyczna jest kwestia zaokrąglania tej liczby do pełnego dnia. Przepisy Kodeksu pracy nie odnoszą się do tego zagadnienia. W tej kwestii wypowiedział się Główny Inspektorat Pracy. W piśmie z dnia 5 lipca 2010 r.⁷ stwierdzono, że „z uwagi na brak szczególnej regulacji, należy stosować określony w art. 154 (2) k.p. ogólny sposób udzielania urlopu z przeliczeniem na godziny. Pracodawca może, z korzyścią dla pracownika, zaokrąglić w górę ustalony wymiar urlopu do pełnych godzin lub do pełnych dni, pamiętając jednak, aby wymiar urlopu pracownika w roku kalendarzowym nie przekroczył przysługującego mu wymiaru, czyli 20 dni (160 godzin)”.

Z powyższego wynika zatem, że z uwagi na brak regulacji kodeksowej rozstrzygającej kwestię zaokrąglania do pełnego dnia urlopu udzielanego pracownikowi podejmującemu pracę pierwszy raz w życiu, pracodawca nie popełni błędu, nie dokonując takiego zaokrąglenia. Czyli pracownik zatrudniony od dnia 3 marca 2014 r. do dnia 20 maja 2014 r. nabedzie prawo do urlopu za dwa miesiące (od 3 marca 2014 r. do dnia 2 kwietnia 2014 r. – jeden miesiąc, a następnie do dnia 2 maja 2014 r. – drugi miesiąc). Następnie, urlop należny za dwa miesiące należy przeliczyć na godziny, przyjmując, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom: $3,32 (2 \times 1,66) \times 8 \text{ godzin} = 26,56$, czyli 26 godzin i 0,56 godziny, które następnie przeliczamy na minuty: $0,56 \times 60 \text{ minut} = 34 \text{ minuty}$. Pracownik będzie miał zatem prawo do urlopu za dwa miesiące w wymiarze 26 godzin i 34 minut. Zgodnie z ww. stanowiskiem, nie będzie jednak błędem zaokrąglenie tego wymiaru do 27 godzin. Decyzja co do zaokrąglenia pierwszego urlopu w życiu do pełnego dnia należy do pracodawcy.

■ Obliczanie pierwszego miesiąca pracy

Wątpliwości budzi również kwestia związana z liczeniem pierwszego miesiąca pracy, z upływem którego pracownik nabywa prawo do urlopu. Kodeks pracy nie reguluje bowiem zagadnień związanych z liczeniem terminów. Zatem przez art. 300 Kodeksu pracy odpowiednie zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego. Mówi się jednak o odpowiednim stosowaniu tych przepisów, a nie o ich stosowaniu

⁷ Znak: GPP-110-4560-41-1/10/PE/RP.

wprost, co oznacza, że nie zawsze reguły przewidziane prawem cywilnym będą miały bezpośrednie zastosowanie do regulacji przewidzianych Kodeksem pracy.

Wobec powyższego przyjmuje się, że miesiąc pracy w kontekście liczenia pierwszego w życiu miesiąca pracy, nie skończy się w dniu, który nazwą odpowiada początkowemu dniowi terminu, co wynika z art. 112 Kodeksu cywilnego, tylko dzień wcześniej. Jeżeli zatem pracownik będzie zatrudniony od dnia 5 lutego 2014 r. do 31 marca 2014 r., nabędzie prawo do urlopu za jeden miesiąc pracy z upływem dnia 4 marca 2014 r. Powyższe znalazło potwierdzenie w stanowisku Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 17 stycznia 2011 r.⁸, w którym Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy stwierdził, że „Należy przyjąć, że dla celów obliczania okresów pracy warunkujących nabycie uprawnień pracowniczych miesiąc pracy upływa w dniu poprzedzającym upływ miesięcznego terminu obliczonego stosownie do przepisów Kodeksu cywilnego. Przykładowo jeśli stosunek pracy został nawiązany 4 stycznia, to miesiąc pracy upłynie 3 lutego, a rok pracy 3 stycznia następnego roku kalendarzowego”.

W tym zakresie wypowiedział się również Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r.⁹ stwierdził, że „Sposób liczenia terminów określonych w art. 112 Kodeksu cywilnego nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych – np. określonych w art. 153 czy 156 § 1 KP”.

■ **Obliczanie terminów przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego**

Inaczej sytuacja będzie się kształtowała, gdy zajdzie konieczność obliczenia miesięcznego okresu pracy warunkującego nabycie prawa do pierwszego urlopu, na który będzie się składało kilka okresów. Z taką sytuacją będziemy mieć do czynienia na przykład wtedy, gdy w pierwszym roku pracy pracownika dojdzie do zmiany pracodawcy. Wówczas aż do końca roku kalendarzowego pracownik będzie nabywał prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy. Przez miesiąc pracy należy w takiej sytuacji rozumieć 30 dni. Ponownie z uwagi na fakt, że Kodeks pracy nie przewiduje zasad odnoszących się do liczenia terminów, poprzez art. 300 Kodeksu pracy zastosowanie będzie miał w tej sytuacji art. 114 Kodeksu cywilnego, zgodnie z którym, jeśli termin oznaczony jest w miesiącach lub latach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za dni 30. Innymi słowy, w przypadku przerw w zatrudnieniu poszczególne okresy zatrudnienia podlegają sumowaniu. Jeżeli pracownik świadczył pracę u danego pracodawcy przez nie-

pełny miesiąc, a następnie podjął zatrudnienie u kolejnego pracodawcy, wówczas dopiero u drugiego pracodawcy nabędzie prawo do urlopu, gdy łącznie przepracuje miesiąc pracy, czyli 30 dni.

Na uwagę zasługuje również fakt, że pracownik, podejmując pracę pierwszy raz w życiu, może również wcale nie nabyć prawa do urlopu. Będzie to miało miejsce w sytuacji, gdy pracownik nie przepracuje pełnego miesiąca, gdyż na przykład zostanie po 2 tygodniach zwolniony w trybie dyscyplinarnym, z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, bądź też rozwiąże stosunek pracy na mocy porozumienia stron przed upływem miesiąca pracy.

Prawo do kolejnego urlopu pracownik nabędzie z dniem 1 stycznia kolejnego roku kalendarzowego, jeżeli będzie pozostawał nadal w zatrudnieniu. Jeżeli kolejny stosunek pracy nawiąże w trakcie kolejnego roku kalendarzowego, to prawo do urlopu nabędzie z tym dniem. Nie ma przy tym znaczenia, ile miesięcy pracownik przepracował w roku kalendarzowym, w którym podjął pierwsze zatrudnienie.

Wymiar urlopu

Ogólna zasada przyjęta w art. 154 Kodeksu pracy stanowi, że wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

■ **Okresy zatrudnienia**

Wymiar urlopu uzależniony jest zatem od ogólnego stażu pracy pracownika, do którego wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy, a także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia, w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy, w przypadku jednoczesnego pozostawania przez pracownika w dwóch lub więcej stosunkach pracy. Innymi słowy, w przypadku pozostawania w dwóch stosunkach pracy, do wymiaru urlopu w drugim zakładzie wlicza się okres zatrudnienia w pierwszym zakładzie, przypadający przed nawiązaniem drugiego stosunku pracy.

Nie dotyczy to oczywiście prawa do urlopu. W tej kwestii jednoznacznie wypowiedział się Sąd Najwyższy. W uchwale podjętej w składzie 7 sędziów z dnia 27 stycznia 1977 r.¹⁰ Sąd Najwyższy stwierdził, że „Do okresu pracy, od którego zależy uzyskanie prawa do urlopu w zakładzie pracy, w którym pracownik podjął dodatkowe zatrudnienie, nie wlicza się okresu trwającego zatrudnienia w innym zakładzie pracy”.

⁸ Znak: GPP-364-4560-103-1/10/PE/RP.

⁹ Sprawa o sygn. akt I PKN 47/96, OSNP 1997/17/310.

¹⁰ Sprawa o sygn. akt V PZP 5/76, OSNC 1977/4/63.

■ Okresy nauki

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się również okresy nauki. Jak wynika z art. 155 Kodeksu pracy, z tytułu ukończenia:

1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,

2) średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,

3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,

4) średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,

5) szkoły policealnej – 6 lat,

6) szkoły wyższej – 8 lat.

Okresy nauki, o których mowa wyżej, nie podlegają sumowaniu. Oznacza to, że jeżeli pracownik najpierw skończył szkołę policealną, a następnie szkołę wyższą, do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu, wliczy mu się 8 lat, a nie 14 lat.

Jeżeli natomiast pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

Okres studiów

W kontekście zaliczania okresu nauki do wymiaru urlopu problematyczną kwestią dla pracodawców jest przede wszystkim wliczanie okresu studiów wyższych. Jak wynika z ww. przepisu, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia szkoły wyższej 8 lat. Nie ma przy tym znaczenia, czy nauka odbywała się na uczelni państwowej czy prywatnej, ani fakt, czy studia były kontynuowane w trybie dziennym, wieczorowym czy też zaocznym. Ponadto, z punktu widzenia wliczenia okresu studiów do wymiaru urlopu liczy się co do zasady dzień otrzymania dyplomu potwierdzającego ukończenie studiów wyższych, bez względu na to, ile lat dana osoba studiowała. Zgodnie bowiem z art. 167 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym¹¹, datą ukończenia studiów jest data złożenia egzaminu dyplomowego, w przypadku kierunków lekarskiego, lekarsko-dentystycznego i weterynarii – data złożenia ostatniego wymaganego planem studiów egzaminu, a w przypadku kierunku farmacja – data zaliczenia ostatniej przewidzianej w planie studiów praktyki. Samo potwierdzenie uzyskania absolutorium, bez okazania dyplomu, nie będzie zatem podstawą do wliczenia pracownikowi 8 lat do stażu urlopowego.

Na uwagę zasługuje również fakt, że uzyskanie tytułu licencjata jest traktowane na równi z ukończe-

niem studiów wyższych, a co za tym idzie osobie, która uzyskała taki tytuł, należy doliczyć do stażu pracy 8 lat. Zgodnie bowiem z § 3 pkt 12 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 lipca 2004 r. w sprawie rodzajów dyplomów i tytułów zawodowych oraz wzorów dyplomów wydawanych przez uczelnie¹², licencjat jest jednym z tytułów nadawanych przez szkoły wyższe.

Eksternistyczne liceum ogólnokształcące

Wątpliwości rodzi też często eksternistyczne ukończenie liceum ogólnokształcącego. Jak wynika z art. 10 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty¹³, osoba, która ukończyła 18 lat, może uzyskać świadectwo ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum i liceum ogólnokształcącego po zdaniu egzaminów eksternistycznych przeprowadzanych przez okręgową komisję egzaminacyjną. Z powyższego wynika zatem, że z tytułu ukończenia liceum ogólnokształcącego zawsze wliczymy pracownikowi do stażu urlopowego 4 lata, bez względu na to, czy szkoła została ukończona w trybie dziennym czy też w trybie eksternistycznym.

Szkoła podstawowa lub gimnazjum

Natomiast okresu nauki w szkole podstawowej czy też gimnazjum nie wlicza się do okresu zatrudnienia mającego wpływ na wymiar urlopu pracownika. Szkoły te nie są bowiem wymienione w treści art. 155 Kodeksu pracy ani innej ustawie jako okresy wliczane do stażu urlopowego.

■ Okresy zaliczane

Ponadto, przy ustalaniu wymiaru urlopu uwzględnia się również tzw. okresy zaliczane, kiedy pracownik faktycznie nie świadczy pracy, a mimo to okres ten z mocy przepisów Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych wpływa na okres, od którego zależy wymiar urlopu.

Okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stypendiów, stażu

Przykładem okresów zaliczanych do wymiaru urlopu może być chociażby okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, czy też okres pobierania stypendium w czasie stażu. Jak wynika z art. 79 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁴, okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, stypendiów pobieranych w trakcie szkolenia bezrobotnego do 25 roku życia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych.

¹² Dz.U. z 2004 r. nr 194, poz. 2003.

¹³ Dz.U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572 z późn. zm.

¹⁴ Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.

¹¹ Dz.U. z 2012 r., poz. 572 z późn. zm.

Należy zaznaczyć, że tylko okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych czy też stażu ma wpływ na wymiar urlopu. Samo posiadanie statusu bezrobotnego, bez prawa do zasiłku, nie wpłynie na wymiar urlopu. Wskazać tu można stanowisko Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy¹⁵, w którym stwierdzono: „Zatem okres odbywania stażu absolwenckiego przez pracownika czy też okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych będzie wliczany do okresu, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, ale nie może być wliczony do okresu warunkującego nabycie prawa do urlopu. Natomiast okres, kiedy osoba była bezrobotna i nie miała prawa do zasiłku, nie ma wpływu ani na wymiar urlopu, ani na nabycie prawa do niego”.

Inne okresy

Inne okresy zaliczane do wymiaru urlopu z mocy Kodeksu pracy i przepisów szczególnych to m.in.:

- okres, za który pracownik, na podstawie art. 361 § 2 Kodeksu pracy, otrzymał odszkodowanie od poprzedniego pracodawcy z tytułu skrócenia trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- okres odbytej czynnej służby wojskowej – bez względu na termin podjęcia pracy po zwolnieniu ze służby (art. 120 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej)¹⁶,
- okres pełnienia zawodowej służbowy wojskowej – wlicza się go do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień pracowniczych (art. 121 ustawy z 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych)¹⁷,

Istotnym jest, że okresy te wpływają na wymiar urlopu wypoczynkowego, a nie na prawo pracownika do tego urlopu. Prawo do urlopu pracownik nabyte z upływem każdego miesiąca pracy, o czym była mowa wyżej.

■ Udzielanie urlopu pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy

Omówienia wymaga również wymiar urlopu przysługujący pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 154 § 2 Kodeksu pracy, wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu przysługujący pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze, czyli 20 dni albo 26 dni. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Jeżeli zatem pracownik mający prawo do 26 dni urlopu świadczy pracę w wymiarze 3/4 etatu, jest uprawniony do 20 dni urlopu w roku kalendarzowym ($3/4 \times 26 = 19,5 = 20$ dni).

Problem powstaje w sytuacji, gdy wymiar czasu pracy określony jest godzinowo. Wówczas, jak wynika ze stanowiska Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 22 lipca 2010 r.¹⁸, należy:

- 1) obliczyć roczny wymiar czasu pracy tego pracownika określony w godzinach,
- 2) obliczyć roczny wymiar czasu pracy pracownika pełnoetatowego określony w godzinach,
- 3) obliczyć iloraz wymiaru z pkt 1 i pkt 2,
- 4) pomnożyć iloraz z pkt 3 i wymiar urlopu (odpowiednio 20 lub 26 dni),
- 5) zaokrąglić wynik do pełnego dnia”.

Takie obliczenie wymiaru urlopu niepełnoetatowca, którego czas pracy jest ustalony miesięcznie na 120 godzin, minimalizuje liczbę zaokrągleń dni wolnych do pełnego dnia. Powoduje to, że proporcja dni urlopu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i urlopu zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy bardziej odpowiada faktycznemu wymiarowi pracy tych osób. Ponadto przy takim wyliczeniu pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy określonym godzinowo oraz pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy określonym w ułamku etatu są w równej sytuacji co do wymiaru urlopu.

■ Zwiększony wymiar urlopu

Istotnym jest również, że – zgodnie z Kodeksem pracy – wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze nie może przekroczyć wymiaru 20 dni lub 26 dni, z wyjątkami przewidzianymi w ustawach szczególnych. Na przykład pracownicy z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności mają prawo dodatkowo do 10 dni urlopu. Powyższe ma również odpowiednie zastosowanie do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powstaje zatem pytanie, czy pracodawca może udzielić pracownikowi z własnej woli urlopu wypoczynkowy w wyższym wymiarze niż przewidziany Kodeksem pracy. Co do zasady wydaje się, że takie działanie nie jest możliwe, gdyż z przepisów wprost wynika, że wymiar urlopu wypoczynkowego nie może przekroczyć 20 dni lub 26 dni, w zależności od stażu urlopowego pracownika. Należy jednak pamiętać, że udzielenie pracownikowi dodatkowego płatnego urlopu będzie działaniem korzystniejszym niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy. Warto tu również wskazać na orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 2 grudnia 2008 r.¹⁹, w którym

¹⁵ Znak: GNP-110-4560/07/PE.

¹⁶ Dz.U. z 2002 r. nr 21, poz. 205 z późn. zm.

¹⁷ Dz.U. nr 179, poz. 1750 z późn. zm.

¹⁸ Znak: GPP-110-4560-9-2/10/PE/RP.

¹⁹ Sprawa o sygn. akt III AUa 449/08, OSA 2010.

Sąd stwierdził, że „Regulacja art. 154 § 1 k.p. wyznacza jedynie podstawowy wymiar urlopu wypoczynkowego, który może być odmiennie, czyli korzystniej, unormowany choćby w umowie o pracę czy też w układach zbiorowych pracy, biorąc pod uwagę specyficzne warunki panujące na danym stanowisku pracy bądź charakterystyczne dla określonego zawodu, nie pozbawiając jednak takiego dodatkowego urlopu charakteru urlopu wypoczynkowego, którego przeznaczeniem jest przede wszystkim wypoczynek i regeneracja sił konkretnego pracownika. Tym bardziej, iż zarówno umowa o pracę, jak i układ zbiorowy pracy stanowią źródła prawa pracy tożsame z kodeksem pracy”.

Mając na uwadze wyżej wskazane orzeczenie, można stwierdzić, że dopuszczalne jest udzielenie pracownikowi wyższego wymiaru urlopu niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy, jeżeli urlop wypoczynkowy w wyższym wymiarze zostanie przewidziany w przepisach prawa wewnątrzzakładowego obowiązujących u danego pracodawcy, bądź też będzie wynikał ze zwyczaju, a warunki pracy w zakładzie będą uzasadniały konieczność wprowadzenia zwiększonego wymiaru płatnego urlopu wypoczynkowego, dla zapewnienia pracownikowi niezbędnego dla regeneracji fizycznej czy psychicznej wypoczynku.

■ **Urlop udzielony awansem**

Z inną sytuacją będziemy mieć do czynienia, gdy pracodawca będzie chciał awansem udzielić urlopu, do którego pracownik nie nabył jeszcze prawa. Takie zachowanie pracodawcy uznaje się w orzecznictwie, co do zasady, za niedozwolone. Przykładem może tu być orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r.²⁰, w którym Sąd Najwyższy zajął stanowisko, z którego wynika, że „1. Kodeks pracy nie przewiduje możliwości udzielenia urlopu wypoczynkowego przed nabyciem prawa do tego urlopu.

2. Za okoliczność usprawiedliwiającą nieobecność w pracy może być uznana także pomyłka pracownika bądź błędne przeświadczenie co do faktycznego lub prawnego stanu rzeczy”.

Ogólne zasady udzielania urlopu

Z treści art. 154² Kodeksu pracy wynika, że zasadą jest, iż urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy, chyba że na podstawie odrębnych przepisów pracownika obowiązuje

inna norma czasu pracy. W takiej sytuacji dzień urlopu odpowiada dobowej normie czasu pracy pracownika, np. 7 godzinom.

Urlop może być zatem udzielony pracownikowi nawet w sobotę czy niedzielę, jeżeli są to dla niego dni pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (harmonogramem).

Z powyższego wynika, że jeżeli pracownik świadczy pracę w podstawowym wymiarze czasu pracy, od poniedziałku do piątku, a jest uprawniony do urlopu w wymiarze 20 dni, to jego jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom. Innymi słowy, gdy pracownik skorzysta z urlopu przez 2 dni, od poniedziałku do piątku, to jego ogólny wymiar urlopu pomniejszy się o 2 dni, czyli do wykorzystania pozostanie mu 18 dni urlopu w roku kalendarzowym.

■ **Udzielanie urlopu w równoważnym systemie czasu pracy**

Jeżeli natomiast pracownik będzie zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy, z wydłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, to jego urlop należy najpierw przeliczyć na godziny. Jeżeli pracownik jest uprawniony do 26 dni urlopu w roku kalendarzowym, to tym samym będzie miał prawo do 208 godzin urlopu (26 dni × 8 godzin = 208 godzin). Jeżeli pracownik skorzysta z 2 dni urlopu, od poniedziałku do piątku, przy czym w poniedziałek miałby świadczyć pracę w wymiarze 12 godzin, a we wtorek w wymiarze 6 godzin, to z łącznej puli urlopowej na dany rok należy mu odjąć 18 godzin. Do wykorzystania pozostanie mu zatem 190 godzin urlopu. Dzieje się tak dlatego, że – zgodnie z przytoczonym wyżej przepisem – urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.

Należy również pamiętać, że „o początku urlopu decyduje rozkład czasu pracy pracownika. W konsekwencji znaczenie ma początek kolejnej doby pracowniczej, a nie ta sama doba kalendarzowa (...)”, co wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r.²¹.

■ **Udzielanie urlopu na godziny**

W drodze wyjątku natomiast udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop. Innymi słowy, pracownikowi świadczącemu pracę od poniedziałku do piątku w wymiarze po 8 godzin dziennie nie można

²⁰ Sygn. akt II PK 314/1, M.P.PR. 2011/11/598-601.

²¹ Sygn. akt II PK 116/10, M.P.PR. 2011/3/145-147.

udzielić w jednym dniu urlopu na dwie godziny. Natomiast można sobie również wyobrazić taką sytuację, że pracownik zatrudniony jest w równoważnym systemie czasu pracy i po przeliczeniu urlopu na godziny okaże się, że pozostały mu tylko 4 godziny urlopu. Zaś w dniu, w którym chciałby skorzystać z urlopu, ma zaplanowaną pracę na 6 godzin. Wówczas dopuszczalne jest udzielenie pracownikowi urlopu w tym dniu na 4 godziny. W zależności od uzgodnień między stronami, pracownik będzie mógł w tym dniu na przykład wyjść z pracy po dwóch godzinach, a w pozostałym do wypracowania w tym dniu wymiarze czasu pracy, czyli 4 godzin, korzystać z urlopu.

Zasada proporcjonalnego udzielania urlopu

Przepisy Kodeksu pracy w sposób szczegółowy regulują kwestię udzielania urlopu pracownikowi uprawnionemu do kolejnego urlopu, którego stosunek pracy ustaje w trakcie roku kalendarzowego, jak również sytuację pracownika powracającego do pracy w trakcie roku kalendarzowego, czy też nawiązującego kolejny stosunek pracy w ciągu roku kalendarzowego, w którym ustał poprzedni okres zatrudnienia.

Co do zasady można stwierdzić, że wymiar urlopu będzie proporcjonalny do okresu pracy u danego pracodawcy. Jak wynika z art. 155¹ § 1 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

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

2) u kolejnego pracodawcy – w wymiarze:

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

b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego, z tym jednak zastrzeżeniem, że w przypadku gdy pracownik przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż należny u danego pracodawcy, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, przysługuje mu u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze. Łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynika to z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.

Wskazaną wyżej zasadę stosuje się odpowiednio do pracownika podejmującego pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek pracy z poprzednim pracodawcą.

Jeżeli zatem pracownik uprawniony do urlopu w wymiarze 20 dni był zatrudniony u pracodawcy od 1 października 2013 r. do 31 marca 2014 r., to nabywa on prawo do urlopu w wymiarze 10 dni. Oddzielnie należy wyliczyć wymiar urlopu za okres od dnia 1 października 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. oraz oddzielnie za okres od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 marca 2014 r.

Natomiast w sytuacji, gdy pracownik uprawniony do urlopu w wymiarze 20 dni jest zatrudniony u danego pracodawcy od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 30 września 2013 r., czyli na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego, to nabywa on prawo do urlopu w wymiarze 15 dni.

■ Zasada pomniejszania wymiaru urlopu

Podobna będzie sytuacja pracownika – w kontekście nabycia prawa do urlopu proporcjonalnego tylko w zakresie okresu faktycznie wykonywanej pracy – powracającego do pracy po przerwie w czasie tego samego roku kalendarzowego. Zgodnie z art. 155² § 1 Kodeksu pracy, przepis art. 155¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego,
- 2) urlopu wychowawczego,
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
- 4) tymczasowego aresztowania,
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności,
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Jeżeli okres, o którym mowa w § 1 pkt 1 i 3–6, ww. przepisu Kodeksu pracy, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.

Jeżeli zatem pracownik po nabyciu prawa do urlopu, czyli po 1 stycznia danego roku kalendarzowego, na przykład 1 kwietnia 2013 r., rozpocznie wykorzystywanie 2-miesięcznego okresu urlopu bezpłatnego, a następnie 1 czerwca wróci do pracy u danego pracodawcy, to jego wymiar urlopu zostanie pomniejszony o dwa miesiące. W sytuacji gdyby przerwy obejmowały części miesięcy kalendarzowych, przez nieobecność trwającą co najmniej miesiąc należy rozumieć 30 dni. Czyli sumujemy nieobecności i pomniejszamy wymiar urlopu o każdą nieobecność trwającą co najmniej 30 dni. Zgodnie bowiem z § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r.²² w sprawie

²² Dz.U. z 1997 r. nr 2, poz. 14 z późn. zm.

szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, „Jeżeli okresy nieobecności w pracy wymienione w art. 155² § 1 Kodeksu pracy obejmują części miesięcy kalendarzowych, przy proporcjonalnym obniżeniu wymiaru urlopu wypoczynkowego, zgodnie z art. 155² § 2 Kodeksu pracy za miesiąc uważa się łącznie 30 dni”.

Podkreślić przy tym należy, co również wynika z ww. rozporządzenia, że „wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, ustala się, uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu”.

Można zatem stwierdzić, że sytuacja pracownika powracającego do pracy po przerwie trwającej co najmniej miesiąc, z powodu okoliczności wymienionych w art. 155² Kodeksu pracy, jest podobna do sytuacji pracownika podejmującego zatrudnienie w trakcie roku kalendarzowego. Na uwagę zasługuje fakt, że w obecnym stanie prawnym, który uległ zmianie wskutek ustawy nowelizującej Kodeks pracy z dnia 26 lipca 2013 r., która weszła w życie dnia 1 października 2013 r., nieobecność pracownika w pracy trwająca co najmniej miesiąc, z powodu korzystania z urlopu wychowawczego, nie powoduje pomniejszenia wymiaru urlopu pracownika. Jeżeli zatem pracownik korzysta w trakcie roku kalendarzowego z urlopu wychowawczego przez 4 miesiące, na przykład marzec, kwiecień, maj, czerwiec, czyli już po nabyciu prawa do urlopu z dniem 1 stycznia danego roku kalendarzowego, a następnie wraca do pracy u danego pracodawcy, to jego wymiar urlopu wypoczynkowego nie ulegnie pomniejszeniu o 4 miesiące. Innymi słowy, pomimo przerwy w zatrudnieniu trwającej co najmniej 1 miesiąc pracownik nadal będzie miał prawo do urlopu w wymiarze 20 dni lub 26 dni, w zależności od stażu urlopowego.

■ **Inne ważne zasady dotyczące udzielania urlopu**

Przy ustalaniu proporcjonalnego wymiaru urlopu (na podstawie art. 155¹ i 155² Kodeksu pracy) należy pamiętać o pewnych zasadach. Przede wszystkim:

- kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi w zależności od okresu zatrudnienia, czyli 20 dni lub 26 dni, uwzględniając zasadę proporcjonalnego pomniejszenia przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze,
- niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia,
- wymiar urlopu należny pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi w zależności od okresu zatrudnienia, czyli 20 dni lub 26 dni, uwzględniając zasadę proporcjonalnego pomniejszenia urlopu przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze,

- niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca,
- jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

Plan urlopów

Nie każdy pracodawca ma obowiązek udzielania pracownikowi urlopu zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, u którego działa zakładowa organizacja związkowa albo przepisy szczególne narzucają taki obowiązek, bądź też wynika to z przepisów prawa wewnątrzzakładowego.

Ustalając plan urlopów, pracodawca powinien wziąć pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167² Kodeksu pracy, czyli 4 dni tzw. urlopu na żądanie. Plan urlopów może być sporządzony zarówno na cały rok kalendarzowy, jak i na okresy krótsze. Podaje się go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy, na przykład wywieszając go na tablicy ogłoszeń.

Przepisy nie wprowadzają terminu na sporządzenie planu urlopów, jednak uwzględniając fakt, że chodzi o wykorzystanie urlopu, do którego pracownik nabył prawo w danym roku kalendarzowym, wydaje się słusznym twierdzenie, że plan taki powinien powstać z końcem roku kalendarzowego poprzedzającego następny rok, którego plan ma dotyczyć, albo na początku roku kalendarzowego, w którym pracownik nabywa prawo do urlopu z dniem 1 stycznia.

Istotnym jest, że pracodawca praktycznie sam decyduje, co do terminu wykorzystania przez pracownika urlopu. Powinien co prawda poczekać z ostateczną decyzją na stanowisko związków zawodowych i wnioski pracowników, ale ostateczna decyzja w tym zakresie należy do niego.

Natomiast pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę albo u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

■ **Aprobata pracodawcy**

Jeżeli u danego pracodawcy obowiązuje plan urlopów, to urlopy powinny być udzielane zgodnie z tym planem. Nie oznacza to, że pracownik może rozpocząć wykorzystywanie urlopu w terminie zgodnym z planem urlopów bez aprobaty pracodawcy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 września 1979 r.:²³ „Plan urlopów nie daje

²³ Sprawa o sygn. akt I PRN 82/79, LEX nr 14505.

pracownikowi uprawnienia do rozpoczęcia urlopu w zaplanowanym terminie. Konieczne jest ponadto oświadczenie przez zakład pracy wobec pracownika woli (wyrażenie zgody), by pracownik w konkretnym okresie czasu (z reguły jest to okres przewidziany w planie) urlop wykorzystał. Praktycznie zakład pracy wyraża swoją wolę w tym przedmiocie – najczęściej, wydając pracownikowi tzw. kartę urlopową.

Tak samo sytuacja kształtuje się w przypadku, gdy pracownik chce skorzystać z urlopu w terminie nie uwzględnionym w planie urlopów. Jak zaznaczył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 marca 2001 r.²⁴: „Pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy”.

Ponadto istotnym jest również, że jeżeli u pracodawcy obowiązuje plan urlopów, to pracodawca nie musi ponownie informować pracownika o zbliżającym się terminie jego urlopu. W tym zakresie mamy zasadę prawną wyrażoną w uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1980 r.²⁵, zgodnie z którą „Nie jest konieczne oddzielne zawiadomienie pracownika o terminie urlopu wypoczynkowego, jeżeli plan urlopu został podany do wiadomości pracownika w sposób przyjęty w zakładzie pracy co najmniej na miesiąc przed rozpoczęciem urlopu”.

■ **Ustalanie urlopu w przypadku braku planu urlopów**

Jeżeli natomiast w zakładzie nie ustalono planu urlopów, z powodu braku obowiązku w tym zakresie, pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepisy nie przewidują wymogu formy pisemnej dla takiego uzgodnienia, co może później rodzić problemy dowodowe. Warto się zastanowić, czy dla celów dowodowych nie wprowadzić pisemnej formy składania wniosków przez pracownika o udzielenie urlopu i ich akceptacji. Wówczas uniknie się sytuacji, w której pracownik będzie zarzucał pracodawcy, że został zmuszony do korzystania z urlopu bez jego woli.

Podobnie jak w przypadku udzielania urlopu zgodnie z planem urlopów, „Przy braku planu urlopów wypoczynkowych samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu nie usprawiedliwia nieobecności pracownika”²⁶. Należy jednak zaznaczyć, że samo złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu nie obliguje pracodawcy do jego zaakceptowania. Podkreślił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 r.²⁷, w którym stwierdził, że „Pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję

terminu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego. Jest jednak związany takim wnioskiem pochodzącym od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i chciałaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim”.

Tylko wyjątkowo pracodawca jest związany wnioskiem pracownika o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego, w przypadkach przewidzianych w przepisach, w tym gdy na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Dotyczy to także pracownika ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego²⁸.

Reasumując, pracodawca nie zawsze ma obowiązek tworzenia planu urlopów, czyli dokumentu określającego termin rozpoczęcia i zakończenia urlopu przez poszczególnych pracowników. Jeżeli jednak u pracodawcy obowiązuje plan urlopów, urlopy powinny być udzielane zgodnie z tym planem. Z urlopu, bez względu na to, czy pracodawca ustalił plan urlopów, czy też go nie ustalił, pracownik może skorzystać dopiero po uzyskaniu od pracodawcy akceptacji terminu wykorzystania urlopu, jak wynika z przedstawionej wyżej linii orzeczniczej. Zatem gdy pracownik pójdzie na urlop, nie uzyskawszy uprzedniej akceptacji pracodawcy, może się to dla niego wiązać z rozwiązaniem umowy, w tym nawet z rozwiązaniem dyscyplinarnym, w trybie art. 52 § 1 Kodeksu pracy.

■ **Przesunięcie terminu urlopu**

Zasadą jest, że pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 Kodeksu pracy). Urlop powinien być wykorzystywany przez pracownika w sposób nieprzerwany, gdyż tylko wówczas możliwa jest realizacja celu, jaki ma spełnić, czyli zapewnienie wypoczynku i regeneracji sił. Jak już wyżej wskazano, jeżeli istnieje plan urlopów, urlopu udziela się co do zasady zgodnie z tym planem. Jeżeli natomiast pracodawca nie ustalił planu urlopów z powodu braku obowiązku w tym zakresie, urlopu udziela się w terminie uzgodnionym z pracownikiem. Tylko w drodze wyjątku od zasady, jaką jest wykorzystywanie urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, termin wykorzystania urlopu może zostać przesunięty na następny rok kalendarzowy.

■ **Okoliczności uzasadniające przesunięcie urlopu**

Możliwe to jest zwłaszcza w sytuacji gdy:

1. Zachodzą okoliczności uzasadniające przesunięcie urlopu leżące po stronie pracownika, na jego

²⁴ Sprawa o sygn. akt I PKN 306/00, OSNP 2002/24/591.

²⁵ Sprawa o sygn. akt V PZP 7/79, OSNC 1980/7-8/132.

²⁶ Sygn. akt I PKN 99/98, OSNP 1999/10/331.

²⁷ Sprawa o sygn. akt I PKN 590/00, OSNP 2003/14/336.

²⁸ Art. 163 § 3 Kodeksu pracy.

wniosek umotywowany ważnymi przyczynami, lub po stronie pracodawcy, z powodu jego szczególnych potrzeb, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

2. Dojdzie do odwołania pracownika z urlopu.

3. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- a) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- b) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- c) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- d) urlopu macierzyńskiego.

4. Jeżeli pracownik nie może wykorzystać części urlopu z powodu:

- a) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- b) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- c) odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
- d) urlopu macierzyńskiego.

Podkreślenia wymaga fakt, że część urlopu nie wykorzystaną z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego, pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym. Termin wykorzystania urlopu powinien być uzgodniony z pracownikiem, co wynika z § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop²⁹, w którym wskazano, że: „W okolicznościach uzasadniających przesunięcie urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów lub ustalony po porozumieniu z pracownikiem pracodawca udziela pracownikowi niewykorzystany urlop w terminie z nim uzgodnionym”.

■ **Odwołanie pracownika z urlopu**

Ponadto przesunięcie urlopu nastąpi również w sytuacji, gdy pracodawca odwoła pracownika z urlopu. Jest to wyjątkowa sytuacja, niemniej jednak została ona przewidziana przez ustawodawcę w przepisach prawa pracy i stanowi odstępstwo od zasady korzystania przez pracownika z corocznego nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego.

Odwołanie pracownika z urlopu dopuszczalne jest zatem jedynie wyjątkowo, tylko wtedy gdy obecności pracownika w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Wówczas pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika pozostające

w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu. Istotnym jest, że co do zasady chodzi tu tylko o koszty bezpośrednio związane z odwołaniem z urlopu, na przykład koszty wykupionych wczasów.

Nie ma jednak przeszkód, aby pracodawca dodatkowo zrekompensował pracownikowi z własnej woli odwołanie go z urlopu, wypłacając mu określone świadczenie pieniężne wykraczające poza wydatki związane z urlopem. W takim przypadku, jak wynika z pisma Pierwszego Urzędu Skarbowego z Bydgoszczy z dnia 29 września 2006 r.³⁰: „Wszelkie kwoty otrzymane ponad koszty faktycznie poniesione będą jednak stanowić dla pracownika przychód podlegający opodatkowaniu (...)”.

Aby zatem móc odwołać pracownika z urlopu, muszą być łącznie spełnione dwie przesłanki:

- muszą istnieć okoliczności wyjątkowe, których nie można było przewidzieć w chwili rozpoczęcia urlopu,
- powrót pracownika do pracy jest niezbędny dla zapewnienia prawidłowego toku pracy.

Za wyjątkową okoliczność nie można absolutnie uznać odwołania pracownika z urlopu w celu wręczenia mu pisma rozwiązującego umowę z uwagi na zaistniałą trudną sytuację finansową pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 9 lutego 1967 r.³¹: „Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w czasie, w którym po odwołaniu go z urlopu stał się do pracy, jest dopuszczalne, chociażby nastąpiło w okresie, na który początkowo udzielono mu urlopu wypoczynkowego. Wypowiedzenie takie jest jednak nieważne jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym, gdyby odwołanie z urlopu nastąpiło w celu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę”.

Odwołując pracownika z urlopu, pracodawca powinien podać mu przyczynę takiego działania, pomimo że obowiązek w tym zakresie nie jest przewidziany przepisami prawa pracy. Ocena, czy zaistniałe okoliczności uzasadniały odwołanie pracownika z urlopu, czy też nie, możliwa jest jedynie na drodze postępowania sądowego.

■ **Skrócenie urlopu na wniosek pracownika**

Inaczej sytuacja wygląda, gdy to pracownik z ważnych względów chce skrócić termin wykorzystywania urlopu. Wówczas pracodawca może uwzględnić wniosek pracownika o wcześniejszy powrót do pracy, ale nie ma takiego obowiązku. Pomimo tego, że przepisy nie regulują takiej sytuacji, jest ona możliwa.

Należy jednak zwrócić uwagę, że zarówno przesunięcie urlopu z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy, jak i odwołanie pracownika z urlopu przez pracodawcę, czy też wyrażenie

²⁹ Dz.U. z 1997 r. nr 2, poz. 14 z późn. zm.

³⁰ Znak: PD2.2-415-35/06.

³¹ Sygn. akt III PZP 22/66, OSNC 1967/6/100.

zgody przez pracodawcę na skrócenie terminu urlopu na wniosek pracownika, może rodzić po stronie pracodawcy popełnienie uchybienia w przestrzeganiu przepisów prawa pracy, polegające na niezapewnieniu 14 kolejnych dni kalendarzowych wypoczynku, które w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy może skutkować podjęciem środków prawnych mających na celu przywrócenie stanu zgodnego z przepisami prawa pracy.

Termin wykorzystania urlopu

Jak już wyżej wskazano, co do zasady, zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Jedynie w drodze wyjątku, gdy zachodzą okoliczności uzasadniające przesunięcie urlopu na następny rok kalendarzowy, można go wykorzystać w terminie do 30 września. Jak wynika z art. 168 Kodeksu pracy, urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z planem urlopów, lub w porozumieniu z pracownikiem, należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167² Kodeksu pracy, czyli 4 dni urlopu na żądanie.

Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektora Pracy z dnia 30 sierpnia 2012 r.³²: „Stosownie do art. 168 k.p. urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167² k.p.

Wskazany wyżej przepis przewiduje obowiązek udzielenia pracownikowi niewykorzystanego zgodnie z planem urlopu wypoczynkowego najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Przyjmuje się, że termin ten jest zachowany, jeżeli pracownik rozpoczął urlop przed upływem 30 września danego roku kalendarzowego”.

Z powyższego wynika, że rozpoczęcie wykorzystywania urlopu przesuniętego na następny rok kalendarzowy przed dniem 30 września, czyli na przykład dnia 29 września, uznawane jest przez Państwową Inspekcję Pracy za działanie zgodne z prawem. Stanowisko w tej kwestii zajęło również Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, które w piśmie z dnia 26 marca 2012 r. w pkt 1 wypowiedziało się w następujący sposób: „1. Zgodnie z art. 168 k.p., w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2011 r., urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Natomiast zgodnie z brzmieniem art. 168 k.p., które obowiązuje od 1 stycznia 2012 r.,

urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego”. Brak tu odniesienia do rozpoczęcia wykorzystywania urlopu przed dniem 30 września następnego roku kalendarzowego. Ze wskazanego wyżej stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej wynika, że zaległy urlop powinien być wykorzystany w całości do końca września następnego roku kalendarzowego.

■ Grzywna za nieudzielenie należnego urlopu

Nie należy jednak zapominać, że – zgodnie z art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy – nieudzielenie pracownikowi należnego urlopu stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone grzywną od 1000 zł do 30 000 zł. Podkreślenia wymaga również fakt, że stanowiska danego organu, w tym Państwowej Inspekcji Pracy i Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, nie są wiążące dla Sądu. Skoro przepisy prawa pracy wskazują na wyjątkową możliwość wykorzystywania urlopu należnego za dany rok kalendarzowy do 30 września następnego roku kalendarzowego, to w przypadku skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego Sąd może uznać, iż cały urlop zaległy powinien być w całości wykorzystany do 30 września, z wyjątkiem oczywiście tzw. urlopu na żądanie, który w następnym roku traci co do zasady taki charakter, co wprost wynika z treści art. 168 Kodeksu pracy.

■ Możliwość zobowiązania pracownika do wykorzystania zaległego urlopu

Z maksymalnym terminem wykorzystania urlopu wiąże się ściśle budzące wiele wątpliwości zagadnienie związane z jednostronnym zobligowaniem pracownika przez pracodawcę do wykorzystania zaległego urlopu przed 30 września następnego roku kalendarzowego przypadającego po roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu.

Co do zasady, urlop wypoczynkowy udzielany jest pracownikowi zgodnie z planem urlopów, a jeżeli pracodawca nie ustala planu urlopów, o czym była mowa wyżej, urlopu udziela się po porozumieniu z pracownikiem.

Zagadnienie to było przedmiotem orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006 r., wydane go w sprawie³³ odnoszącej się jeszcze do starego stanu prawnego przewidującego wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. W wyżej wskazanym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca może pracownika wysłać na zaległy urlop nawet wtedy, gdy nie wyraża on na to zgody. Podobnie orzekł Sąd Najwyższy³⁴.

³² Znak: GNP-110-4560-30-1/12/PE/RP.

³³ Sprawa o sygn. akt I PK 124/05, OSNP 2006/23-24/354.

³⁴ Sprawa o sygn. akt I PK 403/02, OSNP 2004/18/310.

W ślad za wskazanymi orzeczeniami pojawiło się stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy³⁵: „przepis art. 168 k.p. dopełnia regulację kodeksową co do czasu, w jakim urlopy powinny być udzielane, nie uzależniając, że ma to nastąpić »najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego« pod żadnymi warunkami i nie przewidując żadnych wyjątków”.

Nie należy jednak zapominać, że przepisy Kodeksu pracy nie dają, co do zasady, możliwości zobligowania pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, poza przypadkami przewidzianymi w ustawie. Przykładem może być nałożenie na pracownika obowiązku wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia. Wówczas pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, ale taka sytuacja wprost wynika z art. 167¹ Kodeksu pracy. Ponadto, istnieje również orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2004 r.³⁶, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Nie ma jednej i prostej odpowiedzi na pytanie, czy pracodawca może jednostronnie skierować pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy. Odpowiedź zależy od okoliczności, a te mogą być rozmaite”.

Reasumując, nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy pracodawca może nałożyć jednostronnie na pracownika obowiązek wykorzystania urlopu, poza sytuacjami przewidzianymi w przepisach. Podkreślenia wymaga, że przepisy prawa pracy nie dają pracodawcy możliwości zobligowania pracownika do wykorzystania zaległego urlopu za dany rok kalendarzowy przed 30 września następnego roku kalendarzowego. Możliwość taką dopuszcza natomiast pośrednio orzecznictwo i Inspekcja Pracy. Decyzje należy w tym zakresie pozostawić pracodawcy, który za nieudzielenie pracownikowi zaległego urlopu za dany rok kalendarzowy do 30 września następnego roku kalendarzowego może ponieść konsekwencje finansowe, w postaci grzywny za popełnienie wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Urlop na żądanie

Zgodnie z art. 167² Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Przede wszystkim należy zaznaczyć, że urlop na żądanie nie jest dodatkowym urlopem przysługującym pracownikowi. To 4 dni wyodrębnione z normalnego urlopu przysługującego pracownikowi, a więc z 20 dni lub 26 dni, w zależności od okresu zatrudnienia pracownika.

Ponadto pracodawca, co do zasady, nie może odmówić pracownikowi udzielenia urlopu na żądanie w terminie przez niego wskazanym. Jest zatem związany zarówno terminem udzielenia urlopu, jak również liczbą dni tego urlopu w roku kalendarzowym, gdyż pracownik ma prawo skorzystać tylko z 4 dni urlopu na żądanie w każdym roku kalendarzowym.

Powyższy stan rzeczy potwierdza pismo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 listopada 2010 r.³⁷, w którym stwierdzono, że: „Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika zgłoszone nie później niż w dniu rozpoczęcia urlopu i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym. Pracodawca jest zatem związany zarówno terminem udzielenia urlopu wypoczynkowego wskazanym przez pracownika, jak i liczbą dni takiego urlopu wykorzystywanego na żądanie pracownika”.

Z drugiej strony, warto jednak zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 r.³⁸, w którym Sąd Najwyższy odszedł od bezwzględnego obowiązku udzielania tego urlopu pracownikom w terminie przez nich wskazanym. Stwierdził bowiem, że: „1. Obowiązek udzielenia urlopu »na żądanie« nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy (...)”. Tym samym dopuścił w drodze wyjątku możliwość odmówienia pracownikowi udzielenia urlopu na żądanie w terminie przez niego wskazanym. Jest to jednak wyjątkowa sytuacja uzasadniona szczególnymi potrzebami pracodawcy, sprzeczna co do zasady z przepisami prawa pracy.

Zaznaczyć należy również, że linia orzecznicza dotycząca korzystania z urlopu na żądanie bez wyraźnej zgody pracodawcy nie jest jednolita.

W wyroku z dnia 26 stycznia 2005 r.³⁹ Sąd Najwyższy zaznaczył, że: „Nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”. Natomiast, w wyroku z dnia 16 września 2008 r.⁴⁰ Sąd stwierdził, że: „Rozpoczęcie urlopu »na żądanie« (art. 167² k.p.) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”.

Niezależnie od wskazanych wyżej orzeczeń Sądu trzeba mieć na uwadze zapisy Kodeksu pracy,

³⁵ Znak: GPP-110-4560-8/09/PE/RP.

³⁶ Sygn. akt I PZP 4/04, Wspólnota 2004/19/54.

³⁷ Znak: SPS-023-19250/10.

³⁸ Sprawa o sygn. akt II PK 123/09, LEX nr 551056.

³⁹ Sprawa o sygn. akt II PK 197/04, OSNP 2005/17/271.

⁴⁰ Sprawa o sygn. akt II PK 26/08, OSNP 2010/3-4/36.

z których wynika, że na wniosek pracownika pracodawca udziela mu urlopu na żądanie. Przepis zatem nie dopuszcza wyjątków i nakłada na pracodawcę bezwarunkowy obowiązek udzielenia tego urlopu. Zatem brak reakcji pracodawcy na wniosek pracownika o urlop nie powinien mieć istotnego znaczenia z punktu widzenia nieobecności pracownika w związku z korzystaniem z tego urlopu.

■ Kiedy zgłosić urlop na żądanie

Pracownik, który chce skorzystać z urlopu na żądanie, jest zobowiązany do zgłoszenia wniosku o ten urlop najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Obecnie kształtująca się linia orzecznicza idzie jednak w kierunku bardziej liberalnym, dopuszczając późniejszy termin zgłoszenia owego żądania. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r.⁴¹: „1. Wniosek o udzielenie urlopu »na żądanie« (art. 167² k.p.) powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy.

2. Regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu »na żądanie«”.

Możliwym jest zatem wprowadzenie w przepisach prawa wewnątrzzakładowego zapisu dopuszczającego zgłoszenie korzystania z urlopu na żądanie nawet następnego dnia i w świetle ww. orzeczenia taki zapis, na przykład w regulaminie pracy, będzie zapisem zgodnym z prawem.

Przepisy Kodeksu pracy nie wprowadzają wymogu żadnej formy zgłoszenia żądania udzielenia urlopu, zatem może być ona dowolna.

■ Niewykorzystanie urlopu na żądanie

Ponadto Kodeks pracy w art. 167² wskazuje jedynie, że pracownikowi przysługują 4 dni urlopu na żądanie w roku kalendarzowym, nie odnosząc się do kwestii związanych z wykorzystywaniem tego urlopu w późniejszym terminie.

W związku z powyższym, posiłkowo można się odnieść w tym zakresie do stanowiska Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy, który w piśmie z dnia 1 kwietnia 2011 r.⁴² wskazał, że: „Niezależnie od tego, czy pracownik w poprzednim roku kalendarzowym korzystał lub też w ogóle nie korzystał z urlopu na żądanie, w kolejnym roku kalendarzowym przysługuje mu prawo tylko do czterech dni urlopu na żądanie. Należy tu zaznaczyć, że dni niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym urlopu na żądanie nie przechodzą na następny rok kalendarzowy i wraz z końcem roku tracą swój specyficzny charakter”.

Podobne stanowisko pojawiło się w piśmie z dnia 7 kwietnia 2008 r.⁴³, w którym Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy stwierdził: „(...) pracownicy mają obowiązek wykorzystać do 31 marca dni urlopu zaległego »zwykłego«. Natomiast dni niewykorzystanego np. w 2007 r. urlopu na żądanie »przechodzą« na 2008 r. jako »normalny« urlop, ale pracodawca nie może domagać się wykorzystania ich do końca pierwszego kwartału 2008 r. W planie urlopów pracownik może więc wpisać dowolny termin ich wykorzystania i łączyć ten urlop z dniami »zwykłego« urlopu wypoczynkowego”.

Zatem niewykorzystany urlop na żądanie przechodzi na następny rok kalendarzowy jako zaległy urlop wypoczynkowy. Co więcej, nie trzeba go wykorzystywać do 30 września następnego roku kalendarzowego, co również wynika z przytoczonego wyżej stanowiska Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 7 kwietnia 2008 r., w którym stwierdzono także, że: „nieudzielenie pozostawionych poza inicjatywą pracodawcy i planem urlopów oraz porozumieniem w sprawie terminu wykorzystywania urlopu dni na żądanie, które wraz z końcem roku tracą swój specyficzny charakter, nie uważa się za naruszenie obowiązku wynikającego z art. 168 k.p.”.

Jeżeli zatem pracownik z uwagi na szczególne okoliczności nie wykorzystał 8 dni urlopu w 2013 r., w tym urlopu na żądanie, to w 2014 r. ma obowiązek wykorzystać 4 dni urlopu do końca września, natomiast 4 dni urlopu, które były w 2013 r. urlopem na żądanie, mogą być wykorzystane w dowolnym terminie do końca 2014 r. Niezależnie od powyższego, pracownikowi przysługują 4 dni urlopu na żądanie, do których nabył prawo z dniem 1 stycznia 2014 r. w ramach urlopu należnego za 2014 r.

Należy pamiętać, że pracownikowi przysługują tylko 4 dni urlopu na żądanie w danym roku kalendarzowym, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku kalendarzowym w kolejnych stosunkach pracy. Aby przepis ten mógł być jednak respektowany, pracodawcy muszą pamiętać o ciążącym na nich obowiązku wpisania informacji o wykorzystanej liczbie dni urlopu na żądanie w świadectwie pracy.

Przepisy Kodeksu pracy nie regulują istotnej kwestii związanej z żądaniem pracownika udzielenia urlopu na żądanie w łącznym wymiarze 4 dni. Co do zasady, urlop ten jest udzielany pracownikowi w związku z wystąpieniem wyjątkowych okoliczności uzasadniających nieobecność pracownika w pracy. Trudno zatem sobie wyobrazić sytuację rodzącą konieczność żądania przez pracownika udzielenia łącznie 4 dni urlopu na żądanie. Jeżeli jednak byłoby to uzasadnione konkretną sytuacją, należy pracownikowi udzielić żądanych 4 dni urlopu, gdyż przepisy prawa pracy nie wykluczają takiej możliwości.

⁴¹ Sprawa o sygn. akt I PK 128/06, OSNP 2007/23-24/346.

⁴² Znak GPP-110-4560-14-1/11/PE/RP.

⁴³ Znak: GIP GPP-110-4560-170/08/PE.

Jednostronne udzielenie urlopu przez pracodawcę oraz jego zobowiązanie do udzielenia urlopu pracownikowi

Co do zasady, urlop udzielany jest pracownikowi zgodnie z planem urlopów, a gdy pracodawca nie ustala planu urlopów, urlopu udziela się w terminie uzgodnionym z pracownikiem.

Istnieją jednak wyjątkowe sytuacje, kiedy pracodawca może zobligować pracownika do wykorzystania urlopu, oraz przypadki, w których pracodawca na wniosek pracownika musi udzielić mu urlopu.

Przykładowo, jak wynika z art. 167¹ Kodeksu pracy, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹ Kodeksu pracy.

Innymi słowy, w okresie wypowiedzenia pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia. Dotyczy to również urlopu zaległego. Linia orzecznicza jest w tym zakresie właściwie jednolita. Wskazać można chociażby wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2005 r.⁴⁴. Natomiast pracownik nie może sprzeciwić się w tym przypadku woli pracodawcy (patrz Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r.⁴⁵).

Jeżeli natomiast w okresie wypowiedzenia, w którym pracownik został zobowiązany do wykorzystania urlopu, stanie się on niezdolny do pracy wskutek choroby, pracodawca będzie musiał wypłacić pracownikowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Na żądanie pracownika pracodawca udziela pracownikowi urlopu na żądanie oraz urlopu wypoczynkowego, jeżeli wniosek w tym zakresie wpłynie po szeroko rozumianym okresie korzystania przez pracownika z urlopu macierzyńskiego.

Ekwiwalent za urlop

Zgodnie z art. 171 Kodeksu pracy, w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Z powyższego wynika, że w przypadku ustania stosunku pracy, gdy pracownik nie wykorzystał należnego mu urlopu wypoczynkowego odpowiednio do okresu zatrudnienia, pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny. Za-

sada ta ma również zastosowanie w sytuacji, gdy pracownik zatrudniany jest na podstawie następujących po sobie umów. Jeżeli zatem strony podpiszą na przykład umowę na okres próbny, w ramach której pracownik nabędzie prawo do 7 dni urlopu, i w trakcie trwania tej umowy nie wykorzysta go w naturze, a następnie zostanie podpisana umowa na czas nieokreślony, to w dniu, w którym ustał okres zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny, pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent za urlop. Może nie wypłacać ekwiwalentu tylko w sytuacji, gdyby doszło do porozumienia pomiędzy pracownikiem i pracodawcą co do wykorzystania tego urlopu w ramach kolejnej umowy, zawartej na czas nieokreślony. Owo porozumienie, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania⁴⁶, należy przechowywać w części C akt osobowych.

Jak wynika z § 3 art. 171 Kodeksu pracy, pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że ekwiwalent należy wypłacić w dniu ustania okresu zatrudnienia, a nie w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc. Jeżeli zatem wynagrodzenie wypłacane jest 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego za miesiąc, za który wynagrodzenie przysługuje, a okres zatrudnienia ustaje z końcem poprzedniego miesiąca, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop należy wypłacić w dniu ustania zatrudnienia. Wskazać tu można postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 1996 r.⁴⁷: „Roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, bez względu na to, czy chodzi o urlop bieżący czy zaległy, staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy” (...).

Wypłacenie ekwiwalentu w terminie wypłaty wynagrodzenia późniejszym niż dzień ustania zatrudnienia jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika zagrożonym grzywną w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Ponadto, zasadnym będzie w tym przypadku roszczenie pracownika o odsetki z tytułu opóźnienia w wypłacie ekwiwalentu.

Przedawnienie

Zgodnie z art. 291 § 1 Kodeksu pracy, roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

⁴⁴ Sprawa o sygn. akt II PK 34/05, LEX nr 829115.

⁴⁵ Sygn. akt II PK 302/10, OSNP 2012/17-18/215.

⁴⁶ Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 282 z późn. zm.

⁴⁷ Sprawa o sygn. akt I PKN 34/96, OSNP 1997/13/237.

W kontekście przedawnienia roszczenia pracownika o urlop wypoczynkowy należy wskazać uchwałę składu 7 sędziów, będącą zasadą prawną, z dnia 20 lutego 1980 r.⁴⁸, w której Sąd Najwyższy stwierdził, że „Bieg przedawnienia roszczenia pracownika o urlop wypoczynkowy rozpoczyna się ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym pracownik uzyskał prawo do urlopu (art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 161 k.p.), chyba że szczególne przepisy kodeksu pracy lub innych aktów normatywnych przewidują obowiązek udzielenia przez zakład pracy urlopu w innych terminach”.

Co do zasady zatem, z uwagi na fakt, że urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabywa do niego prawo, bieg przedawnienia rozpoczyna się ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył prawo do urlopu. Jeżeli jednak zachodzą okoliczności uzasadniające przesunięcie urlopu na następny rok kalendarzowy, data wymagalności roszczenia o urlop wypoczynkowy będzie inna. Bieg terminu przedawnienia rozpocznie się wówczas z nadejściem terminu, do którego przesunięto termin wykorzystania urlopu, co do zasady z końcem września następnego roku kalendarzowego.

W chwili ustania okresu zatrudnienia, o czym była mowa wyżej, prawo do urlopu wypoczynkowego przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy i wówczas można mówić o rozpoczęciu biegu terminu przedawnienia roszczenia pracownika o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop. Jak stwierdził Sąd Najwyższy: „Z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe.” (wyrok z dnia 29 marca 2001 r.⁴⁹).

Należy również zwrócić uwagę na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r.⁵⁰, odnoszące się jeszcze do dawnego porządku prawnego przewidującego możliwość przesunięcia urlopu do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, w którym stwierdzono, że: „Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.), przy czym rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje (art. 161 k.p.), bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został

przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (art. 168 k.p.)”.

Innymi słowy, prawo do urlopu, a w przypadku ustania zatrudnienia – prawo do ekwiwalentu, może się przedawnić:

- z końcem roku kalendarzowego,
- z końcem września następnego roku kalendarzowego,
- z końcem następnego roku kalendarzowego – gdy chodzi o urlop na żądanie, który przeszedł na następny rok jako zwykły zaległy urlop i nie określono terminu jego wykorzystania.

Wynagrodzenie za urlop

Zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy zostały określone w art. 172 Kodeksu pracy oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop⁵¹.

Ogólna zasada stanowi, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

■ Zasady obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy

Jak wynika z ww. rozporządzenia, podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy stanowi wynagrodzenie obliczone według następujących ogólnych zasad:

- składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu,
- zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych wyżej, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu,
- składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników, przy czym okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy.

⁴⁸ Sprawa o sygn. akt V PZP 6/79, OSNC 1980/7-8/131.

⁴⁹ Sygn. akt I PKN 336/2000, OSNP 2003/1/14.

⁵⁰ Sygn. akt I PKN 367/00, OSNP 2003/2/38.

⁵¹ Dz.U. z 1997 r. nr 2, poz. 14 z późn. zm.

Poza tym, do wynagrodzenia urlopowego nie wlicza się:

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

■ **Premia uznaniowa w kontekście wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy**

Wątpliwości przy uwzględnianiu w wynagrodzeniu urlopowym różnych świadczeń pieniężnych budzi od zawsze tzw. premia uznaniowa. Niestety, linia orzecznicza nie jest w tym zakresie jednolita.

W wyroku z dnia 20 lipca 2000 r.⁵² Sąd Najwyższy zajął stanowisko, z którego wynika, że premia uznaniowa co do zasady nie powinna być wliczana do wynagrodzenia urlopowego: „Tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (...)”.

Natomiast w wyroku z dnia 22 września 2000 r. stwierdził, że premia wypłacana co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości jest świadczeniem periodycznym, ujmowanym w wynagrodzeniu za urlop⁵³. W oparciu o powyższe można zatem stwierdzić, że premia uznaniowa wypłacana sporadycznie nie będzie wliczana do wynagrodzenia urlopowego, zaś w sytuacji gdy jest wypłacana

periodycznie, powinna wejść do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

■ **Obliczanie podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego**

Po ustaleniu podstawy wymiaru, wynagrodzenie urlopowe oblicza się:

1) dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie,

2) mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

Podsumowanie

Urlop wypoczynkowy jest zatem prawem pracownika do corocznego, nieprzerwanego, płatnego wypoczynku. Zasady udzielania urlopu nakładają na pracodawcę liczne obowiązki. Przestrzeganie przepisów dotyczących konstytucyjnego prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego jest istotne nie tylko ze względu na funkcję urlopu, jaką jest zagwarantowanie pracownikowi wypoczynku, regeneracji sił fizycznych i psychicznych, ale również z uwagi na odpowiedzialność wykroczeniową pracodawcy, grożącą za ich naruszenie.

Aleksandra Kępnia

⁵² Sprawa o sygn. akt I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77.

⁵³ I PKN 33/00, OSNP 2002/8/182.

ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH oferuje PROGRAM DOFINANSOWANIA PRZEDSIĘBIORSTW*

W ramach programu obejmującego działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy ZUS finansuje:

I. Projekty o charakterze doradczym, zorientowane na poprawę zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym w szczególności realizację oceny ryzyka zawodowego, wprowadzenie procedur bezpiecznej pracy oraz planowanie i monitorowanie działań prewencyjnych w zakresie bhp.

Przykładowe działania w projektach doradczych:

- Przeprowadzenie identyfikacji zagrożeń w miejscu pracy i ocena ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami.
- Wykonanie pomiarów stężeń i natężeń szkodliwych czynników, występujących w miejscu pracy, takich jak:
 - czynniki fizyczne (hałas, drgania ogólne i miejscowe, pole i promieniowanie elektromagnetyczne, promieniowanie optyczne, mikroklimat itp.),
 - czynniki chemiczne i pyły,
 - czynniki uciążliwe (oświetlenie, nadmierne obciążenie wysiłkiem fizycznym dynamicznym i/lub statycznym itp.),
 - czynniki biologiczne.
- Dokonanie doboru środków ochrony indywidualnej do zidentyfikowanych zagrożeń (bez uwzględniania kosztów zakupu tych środków).
- Przeprowadzenie analizy i oceny ergonomii miejsc pracy.
- Wykonanie oceny bezpieczeństwa maszyn i instalacji technicznych.
- Opracowanie projektów technicznych środków ochrony zbiorowej lub instalacji innego sprzętu ochronnego na stanowiskach pracy.

II. Projekty inwestycyjne, które odnoszą się przede wszystkim do bezpieczeństwa technicznego (rozwoju, modyfikacji i usprawnienia stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz systemów i środków ochronnych).

Przykładowe działania w projektach inwestycyjnych:

- Zakup i instalacja:
 - osłon do niebezpiecznych stref maszyn i urządzeń,
 - optoelektrycznych urządzeń ochronnych (kurtyn świetlnych, skanerów laserowych itp.),

- urządzeń ochronnych czułych na nacisk (mat, podłóg, obrzeży, krawędzi itp.),
 - elementów systemów sterowania realizujących funkcje bezpieczeństwa (oburęcznych urządzeń sterujących, urządzeń blokujących zezwalających, wyłączników krańcowych itp.),
 - kabin i obudów dźwiękoizolacyjnych lub dźwiękochłonnaizolacyjnych,
 - obudów, osłon i ekranów chroniących przed promieniowaniem optycznym, hałasem oraz polami elektromagnetycznymi,
 - wyrobów i ustrojów przeciwdrganiowych (wibroizolatorów, amortyzatorów itp.),
 - neutralizatorów elektryczności statycznej,
 - urządzeń oczyszczających powietrze (np.: filtrów, filtropochłaniania czy itp.),
 - urządzeń i elementów wentylacji,
 - urządzeń służących poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości,
 - urządzeń służących ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego przy pracach ręcznych związanych z przemieszczaniem ciężkich ładunków,
 - urządzeń służących poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne.
- Zakup środków ochrony indywidualnej (wyłącznie dla przedsiębiorstw zatrudniających do 49 pracowników, pod warunkiem przedstawienia i pozytywnej oceny dokumentacji potwierdzającej prawidłowe przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego oraz dokonanie na jej podstawie właściwego doboru środków ochrony indywidualnej).

III. Projekty doradczo-inwestycyjne, łączące działania powyższych projektów (pkt I i II).

PROGRAM JEST ADRESOWANY do wszystkich płatników składek, ze szczególnym uwzględnieniem sektora małych i średnich przedsiębiorstw.**

Poziom dofinansowanie został zróżnicowany ze względu na rodzaj przedsiębiorstwa, zgodnie z kryteriami przedstawionymi w poniższej tabeli.

Rodzaj przedsiębiorstwa	Liczba pracowników	Procent budżetu projektu podlegający dofinansowaniu	Maksymalna kwota dofinansowania dla projektów		
			doradczych (w PLN)	inwestycyjnych (w PLN)	doradczo-inwestycyjnych (w PLN)
Mikro	1-9	90%	40 000	60 000	100 000
Małe	10-49	80%	60 000	90 000	150 000
Średnie	50-249	60%	80 000	180 000	260 000
Duże	250 i więcej	20%	100 000	300 000	400 000

PRZEDSIĘBIORCY UBIEGAJĄCY SIĘ O PRYZNANIE DOFINANSOWANIA powinni złożyć do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek płatnika składek o udzielenie dofinansowania projektu dotyczącego utrzymania zdolności pracowników do pracy przez cały okres aktywności zawodowej (etap I) – dostępny na stronie internetowej ZUS: www.zus.pl/prewencja

Kolejny krok to ocena wniosku (etap II) przez eksperta z dziedziny, która ma być przedmiotem działań naprawczych i prewencyjnych (zadanie ZUS). Po pozytywnej ocenie wniosku podpisywana jest umowa (etap III) na realizację projektu.

Przekazanie środków (etap IV) następuje po podpisaniu umowy w dwóch transzach. Pierwsza transza wypłacana jest w ciągu 14 dni od podpisania umowy.

Po zakończeniu realizacji przedsięwzięcia następuje odbiór projektu (etap V) przez eksperta z dziedziny, której dotyczyła realizacja projektu. W terminie 30 dni od pozytywnego odbioru projektu następuje wypłata drugiej transzy.

WNIOSKI NALEŻY PRZESYŁAĆ:

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Prewencji i Rehabilitacji
ul. Szamocka 3, 5, 01-748 Warszawa

Informacje są udzielane:

e-mail: SekretariatDpir@zus.pl, tel.: 22 667 10 15, faks: 22 667 10 50

Informacje na temat programu można uzyskać na stronie: www.zus.pl/prewencja



* Wsparcie oferowane przez ZUS w ramach Programu jest bezzwrotne.

** Przedsiębiorcy zatrudniający przynajmniej jednego pracownika, będący płatnikami składek na ubezpieczenie wypadkowe. Opracowanie z dnia 30 kwietnia 2014 r.



■ **12–15 lutego** w Ustroniu odbyło się XVIII Sympozjum Naukowo-Szkoleniowe Sekcji Rehabilitacji Kardiologicznej i Fizjologii Wysiłku Polskiego Towarzystwa Kardiologicznego pt. „Nowa kardiologia – nowa rehabilitacja”. Sympozjum było kontynuacją cyklu spotkań naukowo-dydaktycznych najwybitniejszych postaci polskiej rehabilitacji kardiologicznej, kardiologii i rehabilitacji medycznej.



XVIII Sympozjum Naukowo-Szkoleniowe „Nowa kardiologia – nowa rehabilitacja”.

Fot.: Archiwum Departamentu Prewencji i Rehabilitacji

W roku 2014 zaproszenia na obrady przyjęli m.in.: prezes Polskiego Towarzystwa Kardiologicznego – prof. Zbigniew Kalarus, konsultant krajowy w dziedzinie kardiologii – prof. Grzegorz Opolski, przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia oraz Narodowego Funduszu Zdrowia. W spotkaniu wzięli udział również przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Anna Sójka – wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji – w wystąpieniu pt. *Rehabilitacja lecznicza w ramach prewencji rentowej ZUS* zwróciła uwagę na założenia, podstawy i organizację prowadzonej od 18 lat przez Zakład rehabilitacji leczniczej, a dr Bożena Wierzyńska – członek zespołu lekarskiego w Departamencie Prewencji i Rehabilitacji – przedstawiła aspekty programu rehabilitacji leczniczej w schorzeniach układu krążenia, realizowanego przez ZUS w ośrodkach rehabilitacyjnych.

Podczas trzydniowych obrad odbyło się kilkanaście sesji naukowych poświęconych rehabilitacji kardiologicznej, sesja posterowa (plakatowa), informatyczna dotycząca telemedycyny oraz warsztaty dla pielęgniarek i techników medycznych z zakresu: techniki EKG, testów wysiłkowych, ergospirometrii, rehabilitacji oddechowej u pacjentów po zabiegach

kardiochirurgicznych, problemów komunikowania dotyczących zdrowia seksualnego.

Tematyka sesji naukowych była bardzo różnorodna i obejmowała m.in. prezentację następujących zagadnień: optymalny model rehabilitacji kardiologicznej i prewencji – etapy wdrożenia projektu, stabilna choroba wieńcowa – leczenie inwazyjne czy rehabilitacja, rehabilitacja kardiologiczna pacjentów z niewydolnością serca – problemy dnia codziennego, nowe wyzwania rehabilitacji kardiologicznej, migotanie przedsionków – częsty problem w rehabilitacji kardiologicznej, pacjent po zawale – powrót do zdrowia i do pracy, nowa kardiologia – nowa rehabilitacja, wybrane przypadki kliniczne, rehabilitacja po zabiegach kardiochirurgicznych, choroby serca u kobiet – zaburzenia rytmu serca, wsparcie w rzucaniu palenia – wyzwanie rehabilitacji kardiologicznej.

■ **28 lutego – 2 marca** w Poznaniu odbyło się XI Interaktywne Repetytorium Pulmonologiczne „Uczymy się na przypadkach klinicznych”, zorganizowane przez Stowarzyszenie Wspierania Pulmonologii Poznańskiej. Patronat honorowy nad wydarzeniem objął rektor Uniwersytetu Medycznego im. K. Marcinkowskiego w Poznaniu – prof. dr hab. med. Jacek Wysocki. Nad przebiegiem spotkania czuwała również Katedra i Klinika Pulmonologii, Alergologii i Onkologii Pulmonologicznej Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu.

Zaproszenia do udziału w obradach przyjęli m.in. wybitni profesorowie – Halina Batura-Gabryel, Anna Brzecka, Agnieszka Dobrowolska-Zachwieja, Leon Drobnik, Wojciech Dyszkiewicz, Stefan Grajek, Iwona Grzelewska-Rzymowska, Ewa Jassem, Sławomir Michalak, Robert Pływaczewski, Mariusz Puszczewicz, Mirosław Szmidt, Paweł Śliwiński, Waldemar Tomalak.

Było to coroczne forum naukowo-szkoleniowe, które zgromadziło ponad 300 pulmonologów, internistów oraz lekarzy innych specjalności zainteresowanych tematyką chorób płuc. Podczas tegorocznego spotkania zwrócono uwagę na postępy w diagnostyce, symptomatologii oraz terapii chorób układu oddechowego w ujęciu praktycznym.

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) szacuje, że choroby płuc są czwartą po chorobach układu krążenia, nowotworach i wypadkach najczęstszą przyczyną zgonów na świecie. Ekspertki podkreślają, że jest to obecnie jeden z najważniejszych problemów zdrowotnych o tendencji wzrostowej i – wg prognoz WHO – w 2030 roku schorzenia pulmonologiczne przesuną się na miejsce trzecie w tej klasyfikacji.

W ostatnim okresie w Polsce około 10% dorosłej populacji po 40 roku życia, czyli niemal 2 miliony ludzi, zapada na przewlekłą obturacyjną chorobę płuc (POChP), która skraca życie o 10–15 lat. POChP rozwija się przez dziesiątki lat, zanim ujawnią się jej bardzo poważne skutki w postaci inwalidzwa oddechowego i dochodzi do przedwczesnego zgonu. Specjaliści oceniają, że tylko 20% z tej grupy chorych zostało już zdiagnozowanych, pozostali nie wiedzą, że cierpią na to śmiertelne schorzenie i nie poddają się leczeniu. Pulmonolodzy zwracają uwagę, że co roku 14 tysięcy Polaków umiera z powodu przewlekłej obturacyjnej choroby płuc.

■ **14 marca** w Warszawie odbyło się VI Forum Ergonomiczne zorganizowane przez Wydawnictwo Unimedia Sp. z o.o. we współpracy z Polskim Towarzystwem Ergonomicznym i Wyższą Szkołą Ekologii i Zarządzania. Tematyka spotkania obejmowała zagadnienia związane z dostosowaniem środowiska pracy do możliwości psychofizycznych człowieka i odbywała się pod hasłem „Ergonomia w teorii i praktyce”.



VI Forum Ergonomiczne w Warszawie.

Fot.: M. Dzięgielewska

Szósta edycja konferencji przyniosła nową formułę. Były to spotkania z ekspertami w małych grupach roboczych złożonych z osób zainteresowanych wybranymi zagadnieniami z dziedziny ergonomii. Uczestnicy, oprócz zapoznania się z wiedzą fachową przekazaną przez specjalistów, mieli również możliwość skorzystania z ich wskazówek i porad. Ta zmodyfikowana formuła konferencji umożliwiła uczestnikom pogłębienie wiedzy i nabywanie nowych umiejętności z dziedziny ergonomii i spotkała się z akceptacją oraz zainteresowaniem słuchaczy.

Po wysłuchaniu wykładów specjalistów z Politechniki Warszawskiej – prof. dr hab. inż. Ewy Górskiej pt. „Ergonomia – fakty i złudzenia” i dr. Zbigniewa Wrońskiego pt. „Następstwa nieergonomicznie zorganizowanych stanowisk pracy” – uczestnicy wzięli udział w sesjach eksperckich poświęconych najistotniejszym tematom współczesnej ergonomii. Znalazły się wśród nich zagadnienia dotyczące m.in. certyfikacji euroergonomisty, tworzenia właściwej atmosfery w pracy, zasad prewencji ergonomicznej problemów mięśniowo-szkieletowych, badania i oceny czynników psychospołecznych w pracy.

■ **31 marca** w Warszawie odbyły się warsztaty „Pokonaj stres” zorganizowane przez Wydawnictwo Unimedia Sp. z o.o. we współpracy z Instytutem Medycyny Pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. W spotkaniu, które miało miejsce w siedzibie Instytutu Matki i Dziecka, wzięły udział przedstawicielki stołecznego środowiska pielęgniarek, które w pracy zawodowej są szczególnie narażone na działanie stresu i pracę w stresie. Wśród najważniejszych stresorów wymienia się: pracę zmianową, presję czasu, nadmiar obowiązków, niestabilność pracy, bezsilność wobec choroby pacjenta, niskie wynagrodzenie, brak możliwości rozwoju zawodowego.

Zdaniem ekspertów stres jest naturalną reakcją organizmu i również nieodłącznym elementem naszego życia codziennego. Złożony proces jego działania obejmuje zmiany natury biologicznej, poznawczej, emocjonalnej oraz behawioralnej i może zostać uruchomiony w sytuacji zaburzenia reakcji pomiędzy środowiskiem pracy a umiejętnościami i potrzebami pracownika. Najczęściej wpływa z obaw, lęków i strachu przed czymś nowym, nieznanym.

Według specjalistów nie można całkowicie uniknąć stresu, zatem kluczowe okazują się umiejętności efektywnego radzenia sobie ze stresem, kontrolowania emocji, łagodzenia negatywnych skutków stresu.

Podczas warsztatów „Pokonaj stres” przedstawione zostało zjawisko stresu, jego przyczyny, skutki oraz kilka sposobów na to, jak pokonać codzienny stres i odzyskać wewnętrzny spokój. W procesie radzenia sobie ze stresem znajdują zastosowanie zarówno techniki, które budują poczucie własnej wartości, modyfikują sposób myślenia i przekonania, ale także sposoby wykorzystujące aktywność fizyczną – wybrane ćwiczenia rozciągające, które pozwalają zmniejszyć poziom napięcia mięśniowego.

W przypadku przedłużającej się reakcji stresowej spowodowanej działaniem czynnika stresogenego mogą pojawić się problemy ze zdrowiem, co pogarsza funkcjonowanie w pracy, zmniejszając wydajność zawodową. Jak podkreślają eksperci,



Warsztaty „Pokonaj stres” w Warszawie.

Fot.: M. Dziegielewska

kumulujący się w organizmie stres doprowadza do wielu chorób, w tym w szczególności psychosomacyjnych oraz ze strony układu krążenia, neurologicznych, mięśniowo-szkieletowych i innych.

■ **1–2 kwietnia** w Zawierciu odbyła się XVI konferencja „Problemy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w polskim górnictwie” zorganizowana przez Wyższy Urząd Górniczy, Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Górnictwa oraz Główny Instytut Górnictwa. Patronat nad tegorocznymi obradami objął minister gospodarki.

Spotkanie zgromadziło około 160 uczestników reprezentujących górnictwo podziemne, odkrywkowe i otworowe, przedstawicieli wyższych uczelni, ośrodków naukowo-badawczych, firm współpracujących z zakładami górniczymi oraz producentów maszyn i urządzeń mających zastosowanie w górnictwie. Konferencja jest kontynuacją corocznego cyklu spotkań



XVI konferencja „Problemy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w polskim górnictwie” w Zawierciu.

Fot.: Archiwum WUG

na temat aktywności podejmowanych na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa pracy w różnych obszarach polskiego górnictwa. Tematyka sesji była zróżnicowana i obejmowała: bezpieczeństwo i higienę pracy w górnictwie, górnicze zagrożenia naturalne i techniczne oraz stosowaną profilaktykę, rolę kształcenia i szkoleń w przygotowaniu do zawodu osób dozoru, w aspekcie skutecznego nadzorowania robót górniczych, nowoczesne rozwiązania dotyczące maszyn i urządzeń górniczych.

Najwięcej uwagi podczas tegorocznych obrad poświęcono roli kształcenia i szkolenia w przygotowaniu do zawodu osób dozoru w zakresie skutecznego nadzorowania robót w zakładach górniczych. W XVI konferencji „Problemy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w polskim górnictwie” wzięli udział m.in. wojewoda śląski Piotr Litwa, wiceprezes Wyższego Urzędu Górniczego Mirosław Koziura, prezes Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Górnictwa Wiesław Blaschke, prezes Katowickiego Holdingu Węglowego Roman Łój, zastępca Głównego Inspektora Pracy Leszek Zając, przedstawiciele kadry zarządzającej zakładami górniczymi i kopalniami, przedstawiciele świata nauki.

Podczas konferencji ogłoszone zostały wyniki IV Ogólnopolskiego Konkursu Dziennikarskiego „Karbidek” za 2013 rok i wręczone nagrody dla laureatów, za promocję bezpieczeństwa w górnictwie, w dwóch kategoriach – prasa i portale internetowe oraz radio i telewizja. Karbidki dla dziennikarzy nawiązują do historycznej lampki górniczej. W przekonaniu organizatorów – Wyższego Urzędu Górniczego i Fundacji „Bezpieczne Górnictwo” im. Wacława Cybulskiego – media publiczne mogą być kagankiem w upowszechnianiu dobrych praktyk w górnictwie. Przyznając nagrody w powyższym konkursie, kapituła postanowiła docenić rzetelność dziennikarską, pracowitość, samodzielność i determinację w promowaniu szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracy ponad 200 tysięcy zatrudnionych w przemyśle wydobywczym w Polsce, czyli górnictwie podziemnym, odkrywkowym i otworowym.

Dziennikarze podejmujący tematykę dotyczącą przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach wydobywających różnorodne kopaliny zostali laureatami Karbidek 2014. W kategorii prasa i portale internetowe – Karolina Baca-Pogorzelska, wśród wyróżnionych znaleźli się przedstawiciele „Trybuny Górniczej” i portalu górniczego nettg.pl. – Witold Gałązka i Maciej Dorosiński, w kategorii radio i telewizja – Przemysław Adamski z TVP Katowice i Andrzej Lampart z TVP Wrocław.

Irena Sajkowska
Departament Prewencji i Rehabilitacji



Linka ograniczająca obszar pracy.

Podest wyposażony w balustrady ochronne znajduje się minimum 50 cm poniżej krawędzi wznoszonego muru.



Przy mechanicznym cięciu należy zakładać maskę ochronną, ochronniki słuchu i okulary ochronne.

Sprawdź warunki pracy

Jeżeli na jakieś pytanie odpowiesz „NIE”, zastanów się i podejmij niezbędne działania, aby Twoje miejsce pracy było bezpieczne.

- Czy jesteś ubrany w odzież roboczą i pełne buty z podeszwą antypoślizgową, wkładką antyprzebieciową i podnoskiem?
- Czy otrzymałeś odpowiednie do obowiązków środki ochronne (hełm, rękawice ochronne, okulary ochronne, maseczkę, ochronniki słuchu, sprzęt ochronny przed upadkiem z wysokości)?
- Czy Twoje stanowisko pracy jest zorganizowane tak, abyś był zabezpieczony przed upadkiem z wysokości?
- Czy przełożony (pracodawca lub osoba kierująca pracownikami) wskazał Ci miejsce kotwienia sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości?
- Czy pomost, na którym masz wykonywać pracę jest pełny, stabilny i wystarczająco duży, abyś mógł swobodnie pracować?
- Czy urządzenia elektryczne, które masz obsługiwać są sprawne technicznie i posiadają nieuszkodzone przewody zasilające?



Ośrodek Opiekuńczo-Rehabilitacyjny Tabita Grupy LUX MED w Konstancie-Jeziornie.

Fot.: M. Dziągiewska

PREWENCJA i REHABILITACJA

Wydawca:

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

Przygotowanie tekstów:

Małgorzata Nietopiel, Anna Sójka
z Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Centrali ZUS

Adres: 01-748 Warszawa, ul. Szamocka 3, 5, tel.: 22 667-10-27, 22 667-10-25 (lub sekretariat: 22 667-10-15)

Opracowanie redakcyjne tekstów:

Redakcja Wydawnictw Gabinetu Prezesa

Projekt graficzny: Hanna Klimkowska

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

Nakład 500 egz. Zamówienie nr 1424/14

ZUS