

Leszek Malkiewicz, Paweł Drożdż

Wypadek przy pracy z punktu widzenia prawa i medycyny

Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w
Legnicy 6, 121-131

2010

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Leszek Malkiewicz, Paweł Drożdż
PWSZ im. Witelona w Legnicy, Wydział Medyczny

Wypadek przy pracy z punktu widzenia prawa i medycyny

ABSTRAKT

Ryzyko wypadkowe wydaje się być wpisane w charakter każdej pracy. Wynika to przede wszystkim z istoty zdarzenia, jakim jest wypadek przy pracy, w wyniku którego zawsze ktoś poniesie uszczerbek materialny, utraci zdrowie lub życie bądź zostanie narażony na takie niebezpieczeństwo.

W niniejszym artykule zostanie dokonana analiza definicji wypadku przy pracy oraz jego elementów składowych zarówno w ujęciu doktrynalnym, ustawowym, jak i w aspekcie bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Celem niniejszej rozprawy będzie próba ujęcia wypadku przy pracy w jego medyczno-prawnych relacjach ze szczególnym naciskiem na kontrowersyjne zagadnienie chorób układu krążenia, w tym zawału serca jako przyczyny wypadku przy pracy.

SŁOWA KLUCZOWE: wypadek przy pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, medycyna, zawał serca, prawo pracy.

1. Wstęp

Ryzyko wypadkowe wydaje się być wpisane w charakter każdej pracy. Jeśliby bowiem przyjąć odmienną tezę, mogłoby to doprowadzić do konstatacji, że istnieją rodzaje prac, z którymi owego ryzyka wiązać nie można. Na gruncie dotychczasowej wiedzy i stałego rozwoju nauk, głównie technicznych, takiej tezy postawić jednak nie można. Wszystko wskazuje również i na to, że nie będzie jej można postawić także w przyszłości. Wynika to przede wszystkim z istoty zdarzenia, jakim jest wypadek przy pracy.

Z etymologicznego punktu widzenia wypadek to nagłe, niespodziewane zdarzenie, w którego wyniku ktoś poniósł uszczerbek materialny, utracił zdrowie lub życie bądź został narażony na takie niebezpieczeństwo¹. Inaczej mówiąc, istota wypadku sprowadza się do tego, że jest to zdarzenie losowe (nieoczekiwane), normalnie przez ludzi niepożądane

¹ <http://slovníki.gazeta.pl/pl/wypadek>, stan z 15 kwietnia 2010 r.

(nieszczęśliwe)². Zdaniem L. Florka i T. Zielińskiego: „W zakres tak szerokiego określenia wypadku wchodzi między innymi pojęcie wypadku przy pracy, będącego zawsze zdarzeniem losowym i nieszczęśliwym”³.

Takie ujęcie wypadku przy pracy implikuje konieczność prowadzenia prewencyjnej polityki wypadkowej, w którą zaangażowani winni być tak pracodawcy, jak i pracownicy. Ideologiczna sprzeczność interesów obu tych grup powoduje natomiast, że do profilaktyki zapobiegania wypadkom przy pracy musi włączyć się państwo ze swym władcym instrumentem, jakim są regulacje prawne w tym zakresie. Wydaje się, że wyważenie stanowisk i racji w aspekcie analizy przyczyn wypadków przy pracy z jednej strony i łagodzenia skutków wypadków poprzez odpowiedzialność odszkodowawczą z drugiej strony jest racjonalnym sposobem rozwiązywania tego problemu. Należy przy tym podkreślić, że w prewencji wypadkowej zdrowie i życie pracownika nie mogą być przedmiotem podlegającym stopniowaniu i wartościowaniu. Znajdują się one pod konstytucyjną ochroną państwa wyrażoną między innymi w art. 38, 47, 65, 66, 68 ust. 1 Konstytucji RP z 1997 r.⁴

Polityka przeciwdziałania zagrożeniom wynikającym z wypadków przy pracy musi zatem skupiać się na ochronie życia i zdrowia pracowników. Choć obowiązek ten ciąży głównie na pracodawcy, nie należy umniejszać roli w tym zakresie instytucji państwowych i samych pracowników. Dopiero współdziałanie wszystkich tych podmiotów pozwala skutecznie realizować politykę zapobiegania i łagodzenia skutków wypadków przy pracy.

Głosem, który musi być ponadto usłyszany w prewencji wypadkowej, jest również orzecznictwo lekarskie dotyczące wypadków przy pracy. Niejednokrotnie będzie to przecież głos przesądzający o zakwalifikowaniu określonego zdarzenia za wypadek przy pracy.

Celem niniejszej rozprawy będzie próba ujęcia wypadku przy pracy w jego medyczno-prawnych relacjach ze szczególnym naciskiem na kontrowersyjne zagadnienie zawału serca jako przyczyny wypadku przy pracy. Problematyka ta, choć doczekała się w literaturze przedmiotu wielu opracowań⁵, wciąż stanowi bazę naukową i praktyczną dla doktryny i wymiaru sprawiedliwości, często będąc przy tym przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego.

2. Ustawowa definicja wypadku przy pracy

Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa na pracodawcy. Powinność ta, wyrażona w art. 15 k.p., została podniesiona do rangi jednej z naczelnych zasad prawa pracy. Oznacza to, że obowiązek ten ciąży na wszystkich pracodawcach w odniesieniu do wszystkich pracowników, a jego realizacja nie jest zależna od tego, jak pracownik wywiązuje się ze swoich zobowiązań wynikających ze stosunku pracy, ani od tego, czy się z nich wywiązuje. Zapewnienie pracownikom bezpiecznych i hi-

² L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 348.

³ *Ibidem*.

⁴ Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.

⁵ J. L o g a, *Wypadek przy pracy. Pojęcie prawne*, Warszawa 1981; J. R z e p e c k i, *Rola i zadania ubezpieczenia wypadkowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 1; Z. S a l w a, *Pojęcie wypadku przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 3; A. M. Ś w i a t k o w s k i, *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, Kraków 2003; M. G e r s d o r f, *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadki przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 6.

gienicznych warunków pracy polega na stworzeniu przy wykorzystaniu nie tylko instrumentów prawnych, lecz także technicznych, technologicznych, organizacyjnych takiej sytuacji, w której nie będą zagrożone życie, zdrowie i spokój psychologiczny pracownika⁶. Okazuje się jednak, że nawet przy zachowaniu największych standardów bezpieczeństwa, powołaniu wewnętrznych i zewnętrznych służb bezpieczeństwa i higieny pracy wypadki się zdarzają. Oznacza to, że w praktyce nie da się wyeliminować zdarzeń losowych będących przyczyną wypadków przy pracy. Ryzyko wypadkowe jest bowiem wpisane w ryzyko zawodowe każdego pracownika, a działania podejmowane w jego zakresie powinny dążyć do minimalizacji tego niepożądanego zjawiska, jakim są wypadki przy pracy.

Z punktu widzenia następstw odszkodowawczych wypadku przy pracy największe znaczenie ma zakwalifikowanie danego zdarzenia za wypadek przy pracy. Sposób jego zdefiniowania rozstrzyga bowiem w szczególności o zakresie sytuacji, w których pracownikowi przysługują tzw. świadczenia wypadkowe, gdyż wypadek przy pracy stanowi ich przesłankę. Nie dziwi więc, że definicja wypadku przy pracy (a także określenie tzw. okoliczności wyłączających prawo do świadczeń wypadkowych) ma szczególnie doniosłe znaczenie, a jednocześnie wywołuje liczne spory w doktrynie i wątpliwości interpretacyjne w orzecznictwie zarówno sądowym, jaki i lekarskim⁷. Jako że nie każdy wypadek, jaki wydarzył się w pracy, jest wypadkiem przy pracy, niezwykle istotnym jest zatem zdefiniowanie tego pojęcia na gruncie obowiązujących aktów normatywnych.

Fundamentalne miejsce w omawianej kwestii zajmuje ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁸ (zwana dalej ustawą wypadkową). Zgodnie z brzmieniem art. 3 ust. 1 powołanej ustawy za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- a) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- b) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- c) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Tak skonstruowana definicja nie pozostawia wątpliwości, że aby zdarzenie zostało uznane za wypadek przy pracy, muszą być spełnione łącznie wszystkie przesłanki w niej ujęte. Nie jest to jednak definicja ścisła, podlegająca gramatycznej wykładni dogmatycznej. Ustawodawca, formułując generalne ramy i orientacyjne wskazania, pozostawił praktyce sądowej i doktrynie wypełnienie ich odpowiednią treścią. Taki zabieg legislacyjny nie jest w praktyce stanowienia prawa *novum*, a wobec bogactwa i wielopostaciowości stanów faktycznych wynikających ze zmieniających się warunków życia i pracy wydaje się uzasadniony.

⁶ K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, „LexPolonica”, Perfecta.

⁷ W. Sanetra, *Wypadek przy pracy w nowej wersji*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zdro-
wotnych” 2002, nr 12.

⁸ Dz. U. z 2002 r. Nr 199, poz. 1673 z późn. zm.

3. Elementy składowe wypadku przy pracy w ujęciu prawno-medycznym

Pojęcie wypadku przy pracy jest bardziej złożone od potocznego rozumienia tego terminu. Wieloaspektowy charakter definicji wypadku przy pracy wynika z przesłanek, z wystąpieniem których ustawodawca wiąże uznanie danego zdarzenia za wypadek przy pracy.

Do nieodłącznych elementów składowych wypadku przy pracy należą:

- a) nagłość zdarzenia,
- b) zewnętrzność przyczyny,
- c) uraz lub śmierć poszkodowanego,
- d) związek z pracą.

Nagłość zdarzenia, jako pierwszy element składowy wypadku przy pracy odnosi się do czasu trwania zdarzenia⁹. Zdaniem L. Florka i T. Zielińskiego przez zdarzenie nagłe należy rozumieć niespodziewane doznanie przez człowieka urazu cielesnego, a nie zaskakujące powstanie samej przyczyny urazu, chociaż najczęściej nagły uraz jest spowodowany nagłą przyczyną¹⁰. W doktrynie i orzecznictwie panuje zgodny od wielu lat pogląd, iż zdarzenie powodujące wypadek nie musi być jednak błyskawiczne. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 czerwca 1999 r. uznał, że zdarzenie będące istotnym zewnętrznym czynnikiem wywołującym negatywną reakcję organizmu i stanowiące przyczynę wypadku przy pracy posiada cechę nagłości tylko wtedy, gdy przebiega w czasie nie dłuższym niż trwanie dnia pracy¹¹. Jednakże dla uznania zdarzenia za wypadek przy pracy nie wymaga się jednoczesnego wystąpienia przyczyny i skutku. Cecha nagłości odnosi się do czasu trwania zdarzenia, a zewnętrzność oraz bezpośredniość dotyczą jego przyczyny.

Doświadczenie uczy wprawdzie, że pozostająca w związku z pracą przyczyna wypadku, utożsamiana z działaniem zewnętrznych w stosunku do osoby poszkodowanej sił przyrody, ruchu maszyn, zachowania innego pracownika, przebiega raptownie i niespodziewanie i wywołuje natychmiastowy skutek, lecz zdarza się, że skutek powodowany jest przyczynami, które z istoty swej przebiegają w dłuższym czasie.

Szczególnym tego przykładem jest wypadek przy pracy przybierający postać zawału serca, który może być wynikiem wpływu czynników zewnętrznych pozostających w związku z pracą na rozwijające się samoistne schorzenie kardiologiczne. W judykaturze utrwalił się punkt widzenia dopuszczający zakwalifikowanie tego rodzaju zmian w narządzie wewnętrznym o charakterze schorzenia samoistnego jako skutku wypadku, jeżeli wykonywanie pracy wymagało od pracownika nadzwyczajnego wysiłku¹². Nie będzie jednak nośnię znamion wypadku przy pracy zdarzenie, którego następstwa chorobowe występują po okresie znacznie przekraczającym jedną dniówkę roboczą¹³. Inaczej mówiąc, pozbawione cechy nagłości jest odległe w czasie, niekorzystne działanie na organizm pracownika czynników zewnętrznych, nawet jeżeli ich następstwem jest przyspieszenie rozwoju zmian chorobowych¹⁴. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 1998 r.,

⁹ Por. Z. Sałwa, *Pojęcie wypadku przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 3, s. 18.

¹⁰ L. Florek, T. Zieliński, *op. cit.*, s. 348.

¹¹ II UKN 24/99, OSNAPiUS 2000/18 poz. 697.

¹² II UK 40/2006, OSNP 2007/19-20 poz. 291.

¹³ II UKN 523/98, OSNAPiUS 2000/10 poz. 396.

¹⁴ II UKN 465/200, OSNP 2003/7 poz. 185.

uznając, że długotrwałe oddziaływanie na organizm pracownika szkodliwych warunków zatrudnienia, które doprowadza do nagłego ujawnienia się skutku chorobowego, nie jest wypadkiem przy pracy¹⁵.

Drugim elementem składowym wypadku przy pracy jest **zewnętrzność przyczyny**. Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie sądowym nie ma sporu co do tego, że w zasadzie chodzi o przyczyny znajdujące się poza organizmem pracownika¹⁶. W zakresie pojęciowym tego terminu będą się zatem mieściły wszystkie czynniki niewynikające z wewnętrznych właściwości organizmu pracownika, które można uznać za źródło powstania urazu cieleśnego. Mogą to być nie tylko wszelkiego rodzaju urazy mechaniczne, urazy termiczne czy działanie osób trzecich, ale nawet zachowanie poszkodowanego (np. upadek)¹⁷.

Wobec tak szerokiego wachlarza czynników mogących stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy trudno o jednoznaczną interpretację tej przesłanki. Na ważkość problematyki w tym zakresie wskazuje nader bogate orzecznictwo sądowe próbujące dokonać pewnego usystematyzowania pojęciowego tej przesłanki w odniesieniu do ustawowej definicji wypadku przy pracy. W wyroku z dnia 29 listopada 1990 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przy kwalifikacji konkretnej okoliczności jako przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy ważne jest, aby stanowiła ona przyczynę sprawczą zdarzenia, natomiast nie musi być przyczyną wyłączną (jedyną)¹⁸. Ponadto w innym swoim orzeczeniu¹⁹ Sąd Najwyższy zauważył, że przyczyną zewnętrzną wypadku przy pracy nie jest sam „fakt dopuszczenia” do pracy pracownika niezdolnego do jej wykonywania; przyczyną taką jest „zadziałanie” czynnika zewnętrznego na niepełnosprawny organizm pracownika. Dopuszczenie zaś przez pracodawcę pracownika do pracy na podstawie wadliwego orzeczenia lekarskiego może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy tylko wówczas, gdy zdarzenie wypadkowe nastąpiło przy wykonywaniu pracy przeciwwskazanej ze względu na stan zdrowia pracownika²⁰. W judykaturze Sądu Najwyższego został także wyrażony pogląd, że dopuszczenie pracownika do pracy przeciwwskazanej ze względu na stan zdrowia może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy także wtedy, gdy pracodawcy nie można postawić zarzutu zawinionego działania, a więc nieuwzględnienia przedłożonego zaświadczenia lekarskiego. Obowiązek dopuszczenia do pracy pracownika legitymującego się aktualnym wynikiem badania profilaktycznego nie ma charakteru bezwzględnego. Nie chodzi bowiem o przedstawienie jakiegokolwiek zaświadczenia, ale takiego, które stanowi efekt właściwej oceny zdolności pracownika do pracy na danym stanowisku, dokonanej po przeprowadzeniu wszystkich badań wymaganych od pracownika²¹.

O wiele większe kontrowersje interpretacyjne odnoszą się do przyczyn, które najogólniej można określić jako przyczyny złożone. Są to czynniki pochodzące nie tylko z zewnątrz, ale tkwiące również w organizmie pracownika. W piśmiennictwie zwraca się uwagę na takie przesłanki wypadku przy pracy jak chociażby stres, przeżycie wewnętrzne czy zawał

¹⁵ II UKN 349/98, OSNAPiUS 2000/2 poz. 78.

¹⁶ K. W. Baran (red.), *Prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2005, s. 526.

¹⁷ Por. K. W. Baran (red.), *op. cit.*, s. 526; L. Florek, T. Zieliński, *op. cit.*, s. 349; Z. Salwa, *op. cit.*, s. 19.

¹⁸ II PR 52/90, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1991, nr 4, s. 63.

¹⁹ II UK 175/2003, OSNP 2004/18 poz. 318.

²⁰ I UK 35/2007 OSNP 2008/15-16 poz. 235.

²¹ II UK 258/2002, „Gazeta Prawna” 2004, nr 163 s. 23.

i wylew krwi do mózgu. Elastyczne podejście orzecznictwa w tym zakresie spotykało się wielokrotnie zarówno z aprobatą, jak i krytyką doktryny prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Warto wobec tego przyjrzeć się kilku orzeczeniom, w których kwalifikację prawną wypadku przy pracy przyznano zawałom serca spowodowanym nadmiernym wysiłkiem. I tak w wyroku z dnia 21 czerwca 1977 r. Sąd Najwyższy zauważył, że także inna przyczyna zewnętrzna, pozostająca w związku z pracą, o ile spowodowała bądź w istotnym stopniu wpłynęła na wystąpienie zawału serca u pracownika, uzasadnia uznanie tego zdarzenia za wypadek przy pracy, chociażby stan ten łączył się także z przyczyną wewnętrzną tkwiącą w organizmie tego pracownika. Nadmierny wysiłek fizyczny w czasie pracy pracownika cierpiącego na samoistne schorzenia serca może również uzasadniać uznanie tego zdarzenia za wypadek przy pracy, jeżeli wysiłek ten był choćby tylko jedną z zasadniczych przyczyn wystąpienia zawału serca bądź też wpłynął istotnie na przyspieszenie zawału²². Podobną tezę można odnaleźć w sentencji wyroku z dnia 25 października 1994 r., w której Sąd Najwyższy stwierdził, że zawał mięśnia sercowego może być uznany za wypadek przy pracy, jeżeli nastąpił w czasie wykonywania pracy w normalnych warunkach przez pracownika dotkniętego schorzeniem samoistnym na skutek przyczyny zewnętrznej lub wystąpienia dodatkowych zdarzeń, które w konkretnych okolicznościach mogą być uznane za współsprawcze przyczyny zewnętrzne²³. Analogicznie Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z dnia 29 stycznia 1997 r., że nadmierny wysiłek podczas pracy, który z największym prawdopodobieństwem, wspólnie z samoistnym nadciśnieniem tętniczym wywołał u pracownika udar mózgu, stanowi przyczynę zewnętrzną wypadku²⁴.

Bardzo istotnym dla omawianego zagadnienia wydaje się wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1991 r. Sąd Najwyższy przyjął w nim, że praca w normalnych warunkach może, przy uwzględnieniu indywidualnego stanu psychicznego i fizycznego pracownika, stanowić dla niego nadmierny wysiłek i stać się przyczyną zewnętrzną wypadku przy pracy²⁵. Wyrok ten spotkał się z krytyczną glosą I. Jędrasik-Jankowskiej, w której autorka zauważa, że orzeczenie to rozszerza zakres pojmowania przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy, uznając za taką także normalne warunki, w jakich praca jest wykonywana, co nie pozostanie bez wpływu dla praktyki sądowej w kwestii uznawania zawałów serca za wypadek przy pracy²⁶.

Zewnętrzną przyczyną sprawczą wypadku przy pracy może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu poszkodowanego, zdolny – w istniejących warunkach – wywołać szkodliwe skutki, w tym także pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym²⁷. Zawałowi serca bądź wylewowi krwi do mózgu często wcześniej towarzyszy stres. Zdaniem Sądu Najwyższego stres psychiczny wywołany nieporozumieniem z przełożonym pracownika może być – zależnie od źródeł i przebiegu konfliktu – kwalifikowany jako zewnętrzna współprzyczyna udaru mózgu, gdy przełożony niewłaściwie czyni użytek z kompetencji do wydawania podwładnym poleceń dotyczących pracy²⁸. Dla uznania zawału mięśnia sercowego za wypadek przy pracy powstały na skutek stresu psychicznego

²² III PRN 17/77, „LexPolonica” nr 321821.

²³ II URN 38/94, OSNAPiUS 1995/4 poz. 52.

²⁴ II UKN 70/96, OSNAPiUS 1997/18 poz. 357.

²⁵ II PRN 3/91, OSP 1992/11-12 poz. 263.

²⁶ I. Jędrasik-Jankowska, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1991 r.*, OSP 1992/11–12 s. 565.

²⁷ II UKN 87/99, OSNAPiUS 2000/20 poz. 760.

²⁸ II UKN 472/98, OSNAPiUS 2000/7 poz. 292.

konieczne jest wykazanie, iż nastąpił on (stres) z powodów wywołanych przez pracę, a nie tylko z powodu zmian chorobowych tkwiących w organizmie pracownika. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1997 r. Kwalifikacja prawna zawału serca jako wypadku przy pracy wymaga wykazania, że przyczyna zewnętrzna tego zdarzenia pozostawała w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych²⁹. W sytuacji, gdy podczas pracy pracownika cierpiącego na chorobę niedokrwienną serca wystąpiły dwa zdarzenia o charakterze przyczyny zewnętrznej, tj. stres psychiczny i wysiłek fizyczny, które ocenione osobno nie mogłyby stanowić przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy – zawału serca, wymaga oceny związek zachodzący między tymi zdarzeniami w takim sensie, czy stres psychiczny, który spowodował skurcz mięśni wieńcowych i niedokrwienie mięśnia serca, nie przyczynił się do powstania zawału wtedy, gdy pod wpływem wysiłku fizycznego może pogłębić się niedokrwienie mięśnia serca, a w jego wyniku nastąpił zawał³⁰. Trzeba mieć przy tym na uwadze zawsze indywidualny przebieg choroby wieńcowej i indywidualny charakter pracy. Jak zauważył bowiem Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 22 lutego 2000 r., stres związany z wykonywaniem pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych jest cechą tych obowiązków i jako taki nie może być uznany za przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy, chyba że jest nadmierny i został spowodowany nadzwyczajnymi okolicznościami zaistniałymi w czasie i miejscu pracy³¹. „Dlatego – jak można przeczytać w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1997 r. – nie zawsze jest uzasadniona powszechnie prezentowana tendencja do powoływania się przez pracowników, którzy ulegli zawałom serca jedynie w okolicznościach związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, na dość liczne stanowiska najwyższej instancji sądowej w kwestii dopuszczalności kwalifikowania zawałów serca jako wypadków przy pracy. Sąd Najwyższy przecież dopuszczał taką kwalifikację jedynie w indywidualnych przypadkach i przy niewątpliwym potwierdzeniu się w konkretnych stanach faktycznych wystąpienia przesłanek ustawowych uznania zawałów serca za wypadki przy pracy. Takie indywidualne i konkretne przypadki nie mogą być powoływane jako powszechnie przyjęty kierunek lub reguła (zasada) orzecznictwa sądowego. Trzeba bowiem wyraźnie podkreślić, że zawał serca, który wystąpił przy świadczeniu pracy, może być w obowiązującym układzie normatywnym kwalifikowany jako wypadek przy pracy wówczas, gdy był nagłym zdarzeniem wywołanym przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w związku z pracą”³².

Nierozdzielalnym członem definicji wypadku przy pracy jest jej trzeci element – **związek zdarzenia z pracą**. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej związek z pracą mają te zdarzenia, które nastąpiły:

- a) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- b) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- c) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

²⁹ II UKN 281/97, OSNAPiUS 1998/15 poz. 456.

³⁰ II UKN 63/2000, OSNAPiUS 2002/13 poz. 316.

³¹ III AUa 864/99, OSA 2001/10 poz. 37 s. 71.

³² II UKN 281/97, OSNAPiUS 1998/15 poz. 456.

Sytuacje te zostały w ustawie wymienione alternatywnie, co oznacza, że dla ustalenia związku zdarzenia z pracą wystarczające jest wykazanie istnienia jednej z nich. Pod pojęciem zwykłych czynności należy rozumieć te czynności, które wynikają z treści zawartej umowy o pracę lub z zakresu obowiązków określonych na danym stanowisku pracy. Przez polecenie przełożonego należy z kolei rozumieć wszystkie polecenia zwierzchnika, pod warunkiem że nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 k.p.). Będą to przede wszystkim polecenia dotyczące miejsca, czasu i sposobów świadczenia pracy. Nie wykonywanie żadnych obowiązków pracowniczych, a jedynie pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między jego siedzibą a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy i ulegnięcie w tym czasie wypadkowi może być także uznane za wypadek przy pracy³³. Inaczej mówiąc, związek pomiędzy nagłą i zewnętrzną przyczyną wypadku a pracą polega na miejscowym i czasowym bądź funkcjonalnym powiązaniu przyczyny doznanego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci pracownika z wykonywaniem czynności zmierzających do realizacji zadań pracodawcy, do których pracownik zobowiązał się w umowie o pracę lub będących przedmiotem polecenia przełożonych albo nawet podjętych samorzutnie w interesie pracodawcy³⁴. Zdaniem Sądu Najwyższego nie dochodzi do zerwania związku zdarzenia z pracą nawet wówczas, gdy pracownik na polecenie przełożonego wykonuje inne czynności niż wynikające z zakresu jego obowiązków³⁵. W wyroku z dnia 18 sierpnia 1999 r. Sąd Najwyższy stwierdził natomiast, że dla uznania, że czynność była podjęta w interesie pracodawcy, nie ma znaczenia, czy została uzgodniona z pracodawcą, czy też podjęta bez jego wiedzy. Nawet subiektywne przekonanie pracownika, że działa na rzecz lub w interesie pracodawcy, daje podstawę objęcia takiego działania ochroną przewidzianą w ustawie wypadkowej³⁶.

W świetle powyższego istotne jest także poczynienie kilku uwag na temat sytuacji, w których związek z pracą zostaje zerwany. Również i w tym przypadku dorobek orzecniczy Sądu Najwyższego zdaje się być najbardziej miarodajny. Trzeba jednakże zaznaczyć, iż dotychczasowa linia orzecznicza nie była w tej materii jednolita. Chodzi głównie o wypadkowość w pracy związaną z nietrzeźwością. Należy zwrócić uwagę na różnice w redakcji przepisu wyłączającego odpowiedzialność odszkodowawczą za wypadek, do którego w znacznym stopniu przyczynił się nietrzeźwy pracownik. Otóż na gruncie ustawy wypadkowej z dnia 12 czerwca 1975 r. świadczenia w niej określone nie przysługiwały również pracownikowi, który będąc w stanie nietrzeźwości przyczynił się w znacznym stopniu do wypadku przy pracy. W obecnie obowiązującej ustawie wypadkowej z 30 października 2002 r. przepis ten ma następujące brzmienie (art. 21 ust. 2): „Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują również ubezpieczonemu, który będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku”. Ustawodawca nie mówi już w nowej ustawie o przyczynieniu się w znacznym stopniu nietrzeźwego pracownika (ubezpieczonego) do spowodowania wypadku przy pracy, lecz przyczynieniu się do spowodowania wypadku. W kontekście omawianego przepisu ustawodawca zrezygnował obecnie z uznania wypadku w stanie nietrzeźwości za wypadek przy pracy. O ile zatem stan nietrzeźwości

³³ <http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,5102/k,2>

³⁴ II UKN 245/97, OSNAPiUS 1998/12 poz. 370.

³⁵ II UKN 275/98, OSNAPiUS 1999/23 poz. 754.

³⁶ II UKN 86/99, OSNAPiUS 2001/1 poz. 20.

w poprzednim stanie prawnym nie zrywał więzi z pracą *ex lege*, o tyle pod rządami nowej ustawy wypadkowej uprawienie się ubezpieczonego (pracownika) w stan nietrzeźwości wydaje się przesądzać o zerwaniu więzi z pracą. Zachowując chronologię wdanych wyroków, analogiczne rozstrzygnięcia można znaleźć w orzeczeniach Sądu Najwyższego. I tak np. w wyroku z dnia 29 września 1978 r. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że związek zdarzenia z pracą będzie zerwany, chociażby samo zdarzenie nastąpiło na terenie zakładu pracy i w godzinach pracy, jeżeli pracownik w przeznaczonym na pracę czasie zachowuje się w taki sposób lub przedsięwzięcie takie czynności, które nie wynikają z zatrudnienia lub nawet celem zatrudnienia są przeciwne, a przez to powodują, że w istotnym – ze względu na moment zdarzenia – czasie dochodzi do zerwania czasowego związku z pracą, co w konsekwencji uniemożliwia przyjęcie, że wypadek nastąpił podczas lub w związku z pracą. Taki skutek może, choć nie musi, wywołać wprowadzenie się pracownika w stan nietrzeźwości³⁷. Z kolei w wyroku z dnia 30 stycznia 1986 r. Sąd Najwyższy uznał, że stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie stanowi natomiast zerwania więzi z pracą³⁸. Zupełnie odmienne stanowisko, już w okresie obowiązywania nowej ustawy wypadkowej, zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 marca 2006 r. Zgodnie z sentencją przywołanego orzeczenia stan po spożyciu alkoholu zrywa związek z pracą, a wypadek w takiej sytuacji nie może być kwalifikowany jako wypadek przy pracy. W uzasadnieniu do tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że związek zdarzenia z pracą ma charakter normatywny. O tym, czy nastąpiło ono w związku z wykonywaniem pracy, nie decyduje zatem faktyczne, fizyczne przebywanie w miejscu świadczenia pracy. Bowiern samo fizyczne stawienie się w miejscu pracy nie wyczerpuje treści obowiązku świadczenia pracy, jeżeli pracownik nie jest gotowy do jej wykonywania. Świadczenie pracy w rozumieniu ustawy wypadkowej nie może być rozumiane jako samo przebywanie w zakładzie pracy, fizyczna tam obecność pracownika, ale pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy. Warunkiem pozostawania w dyspozycji pracodawcy jest gotowość pracownika do pracy – subiektywny zamiar wykonywania pracy i obiektywna możliwość jej świadczenia. Nietrzeźwość pracownika wyłącza z istoty rzeczy jego gotowość do pracy³⁹. Warto w tym miejscu przywołać jeszcze jedno orzeczenie z dnia 11 sierpnia 1994 r., w którym Sąd Najwyższy uznał, że dla stwierdzenia istnienia lub zerwania związku z pracą decydujące znaczenie ma zachowanie się pracownika, który uległ wypadkowi⁴⁰.

Czwartym i ostatnim elementem składowym wypadku przy pracy jest **uraz lub śmierć poszkodowanego**. Ten składnik definicji wypadku przy pracy został po raz pierwszy *expressis verbis* wprowadzony do nowej ustawy wypadkowej z 30 października 2002 r., która zastąpiła ustawę z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Nie jest to jednak element całkowicie nowy, gdyż jako wynikający z treści ustawy był dotychczas formułowany w nauce prawa pracy i znajdował swoje odbicie w orzecznictwie sądowym. Jednakże na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy uszczerbek na zdrowiu nie stanowił pojęciowej cechy wypadku przy pracy, lecz ustawową przesłan-

³⁷ II PRN 31/78, „Służba Pracownicza” 1979, nr 1, s. 28.

³⁸ II PRN 20/85, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1986, nr 9, s. 74.

³⁹ I UK 127/2005, „Gazeta Prawna” 2006, nr 138, s. A10.

⁴⁰ II PRN 1/94, OSNAPiUS 1995/3 poz. 34.

kę nabycia prawa do świadczeń wypadkowych⁴¹. W aktualnym stanie prawnym zdarzenie, aby można było zakwalifikować jako wypadek przy pracy, musi powodować szkodę na osobie w postaci urazu lub śmierci. Zgodnie z art. 2 pkt 13 przez uraz należy rozumieć uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego. Według W. Sanetry: „Widać tu pewną niespójność w definiowaniu urazu, bo z jednej strony ma być on spowodowany przez nagłe zdarzenie, a nie przyczynę zewnętrzną (art. 3), a równocześnie uszkodzenie ma następować wskutek działania czynnika zewnętrznego (art. 2 pkt 13), o którym nie wiadomo, czy ma być traktowany jako «przyczyna zewnętrzna» (pojawia się też od razu pytanie, czym różni się «działanie czynnika zewnętrznego» od «przyczyny zewnętrznej»). Przy tym wątpliwości na tym tle pogłębiają się, jeżeli uwzględnić definicję ciężkiego wypadku przy pracy (art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 30 października 2002 r.), z której pośrednio wynika, że urazem jest między innymi «całkowita lub częściowa niezdolność do pracy»⁴². Po raz kolejny o wątpliwościach tych rozstrzygać będzie judykatura i doktryna.

4. Zakończenie

Wypadek przy pracy i związana z nim tematyka jest bardzo szeroka i mimo wielu publikacji w tym zakresie oraz bogatego orzecznictwa prawniczego i lekarskiego nadal wymaga dalszych badań i rozwiązań legislacyjnych nadążających za szybko zmieniającym się życiem. Kazuistyka dnia codziennego wymusza potrzebę modyfikacji istniejących przepisów nie tylko na gruncie ustawodawczym, ale także przy stosowaniu tychże regulacji w praktyce zarówno stosowania prawa, jak i orzecznictwa lekarskiego. Wykorzenienie fasadowo-formalnego myślenia w odniesieniu do wypadku przy pracy po stronie pracodawcy i pracownika, a zwłaszcza wśród służb bhp, wydaje się być najważniejszym zadaniem na najbliższą przyszłość.

Pomimo zaostrzenia sankcji prawnych związanych z egzekwowaniem przestrzegania przepisów ochronnych niestety rejestruje się zwiększoną ilość wypadków przy pracy, w szczególności tych ze skutkiem śmiertelnym. Potwierdzeniem tej tezy niech będzie fakt szeroko komentowanych w mediach trzech wypadków zaistniałych w lutym 2010 r. na budowie w centrum handlowo-rekreacyjnym Plaza w Suwałkach. Podstawowe zasady bezpieczeństwa obowiązujące przy tego rodzaju pracach po raz kolejny zostały złamane, czego następstwem były trzy wypadki z rzędu ze skutkiem śmiertelnym. Zdarzenia te dotyczyły młodych mężczyzn między 26. a 40. rokiem życia, którzy spadli z wysokości 14 metrów na betonową posadzkę na skutek złożenia się rusztowania. Przykład ten potwierdza, iż młodzi, często nowo zatrudnieni pracownicy ulegają wypadkom przy pracy statystycznie częściej od pracowników doświadczonych. Fakt ten tłumaczy się niezachowaniem przez nich należytej ostrożności z powodu braku doświadczenia i świadomości wypadkowej. Rodzi to konieczność bardziej wnikliwego szkolenia pracowników przez pracodawców i służby bhp w zakresie uświadamiania, zwłaszcza młodym pracownikom, zagrożeń związanych z wykonywaną pracą.

Powszechnie wiadomo, że największa wypadkowość ludzi zatrudnionych pod ziemią – górników – dotyka także ludzi młodych i niedoświadczonych. Charakter i specyfika

⁴¹ II UKN 734/99, OSNAPiUS 2002/8 poz. 193.

⁴² W. Sanetra, *op. cit.*

wykonywanej pracy jest zróżnicowana poprzez kryteria zawodu. Z tego powodu czynniki te powinny być w szczególności uwzględniane w ocenach ryzyka zawodowego oraz ocenach ogólnych warunków pracy.

Niewątpliwie przyszłość profilaktyki wypadkowej będzie zleżeć od stopnia uświadamiania sobie zagrożeń i co prawda całkowite wyeliminowanie wypadków przy pracy jest niemożliwe, to jednak zapobieganie z całą pewnością jest czynnością bardziej pożądaną z punktu widzenia chociażby społecznych kosztów wypadków przy pracy. Nie jest też ostatnim argumentem w postulacie wdrażania zasad profilaktyki wypadkowej także możliwość odpowiedzialności karnej przez podmioty pozostające w stosunku pracy. Chodzi tu nie tylko o samego pracodawcę, ale także pracownika oraz służby bhp.

Choć niniejsza praca nie wyczerpuje całości zagadnienia wypadków przy pracy, może jednak stanowić punkt wyjścia i bazę do głębszej lektury oraz holistycznego pojmowania wypadku przy pracy.

BIBLIOGRAFIA

Baran K.W. (red.), *Prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2005.

Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2009.

Gersdorf M., *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadki przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 6.

Loga J., *Wypadek przy pracy. Pojęcie prawne*, Warszawa 1981.

Rzepecki J., *Społeczne koszty wypadków przy pracy w Polsce*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2005, nr 7–8.

Salwa Z., *Pojęcie wypadku przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 3.

Sanetra W., *Wypadek przy pracy w nowej wersji*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych” 2002, nr 12.

Świątkowski A.M., *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, Kraków 2003.

SUMMARY

Accidents at work

The risk of accidents seems to be inscribed in the nature of each job. This is mainly due to the substance of the event, which is an accident at work, as a result someone always suffer material injury, lose health or life, or will be exposed to such danger.

In this article, will be accomplished analysis of the definition of accident at work and its components both in terms of doctrinal, legal, and in the aspect of the rich jurisprudence of The Supreme Court.

The purpose of this discourse will be attempt to apprehend an accident at work in its medically-legal relations, with particular emphasis on the controversial issue of cardiovascular diseases, including heart attack as the cause of an accident at work

KEY WORDS: myocardial infarction, heart attack, medicine, labor law, occupational health and safety law.