



# Rehabilitacja w schorzeniach narządu głosu – wnioski z przeprowadzonego pilotażu

Schorzenia narządu głosu należą do jednych z najczęściej występujących chorób zawodowych w Polsce. Z tego względu Zakład Ubezpieczeń Społecznych dostrzegł potrzebę wprowadzenia nowego profilu rehabilitacji leczniczej w ramach prewencji rentowej.

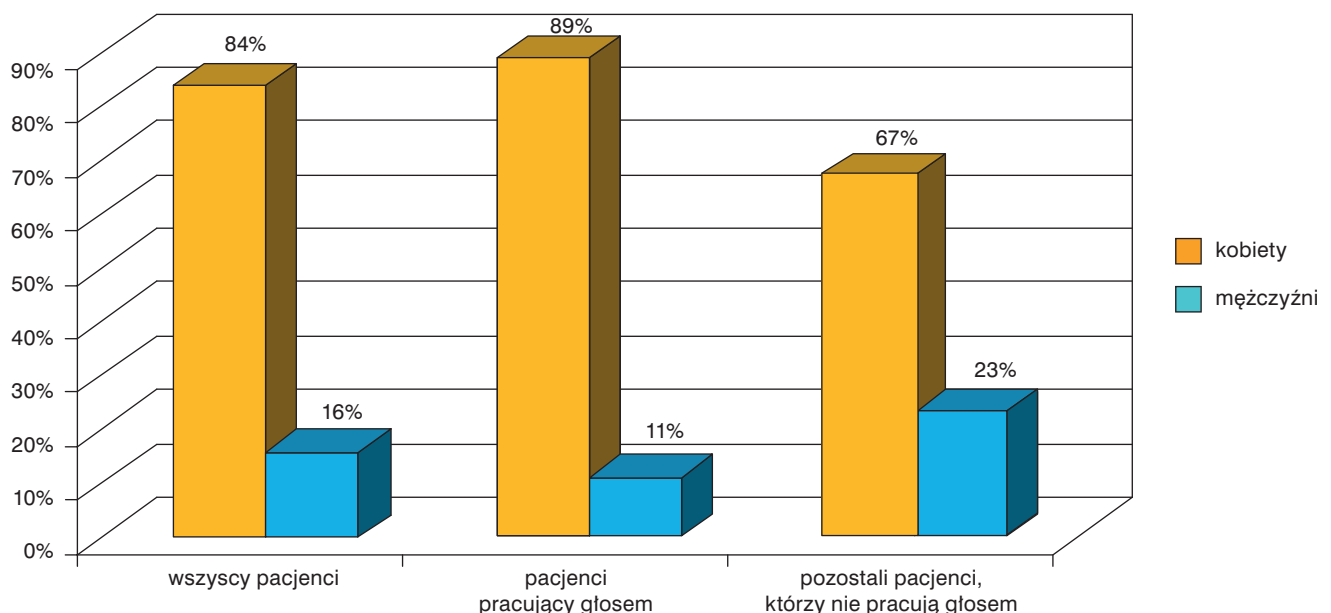
Zawodowe zaburzenia głosu (dysfonie zawodowe) to zaburzenia, które rozwijają się jako efekt przewlekłego obciążenia głosowego związanego z wykonywaną pracą. Dodatkowo niekorzystne czynniki środowiskowe nasilają dolegliwości ze strony gardła i krtani. Do zaburzeń głosu mogą przyczynić się: przedłużony czas pracy głosem, hałas w pomieszczeniu, nieprawidłowa emisja głosu, stres zawodowy, częste infekcje górnych dróg oddechowych, nieprawidłowa akustyka sal i brak odpowiedniego sprzętu nagłaśniającego, brak podstawowej wiedzy o higienie pracy głosem.

Celem leczenia jest przywrócenie takiego stanu narządu głosu, aby spełniał zawodowe, socjalne i emocjonalne potrzeby pacjenta. Do metod terapii

zaburzeń głosu należą: rehabilitacja, mikrochirurgia, farmakoterapia, psychoterapia, fizykoterapia i leczenie balneologiczne. Wśród metod terapii zaburzeń głosu niewątpliwie największą rolę odgrywa rehabilitacja głosu. ZUS, uruchamiając pilotażowy program rehabilitacji w schorzeniach narządu głosu, podszedł kompleksowo do problemu schorzeń narządu głosu i uwzględnił większość z powyższych metod. Pilotażowy program rehabilitacji leczniczej w schorzeniach narządu głosu w systemie stacjonarnym został przeprowadzony w okresie od 28 listopada 2013 roku do 30 kwietnia 2014 roku. W pięciu 24-dniowych turnusach rehabilitację odbyło 110 osób. Średni wiek pacjentów wynosił 52 lata. Większość pacjentów stanowiły kobiety (wykres 1).

Wykres 1

Podział pacjentów uczestniczących w pilotażowym programie ze względu na płeć



Pacjenci, którzy otrzymali orzeczenie o potrzebie rehabilitacji leczniczej, przebywali odpowiednio na: zasiłku chorobowym, świadczeniu rehabilitacyjnym, rencie okresowej z tytułu niezdolności do pracy, urlopie dla poratowania zdrowia lub nie pobierali świadczeń. Należy podkreślić, że osoby, które chcą skorzystać z rehabilitacji leczniczej, nie muszą pobierać świadczeń. Mogą otrzymać orzeczenie lekarza orzecznika o potrzebie rehabilitacji na podstawie wniosku wystawionego przez lekarza prowadzącego leczenie (wykres 2).

Na liście chorób zawodowych wskazanych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 roku występują przewlekłe choroby narządu głosu spowodowane nadmiernym wysiłkiem głosowym trwającym co najmniej 15 lat, takie jak: guzki głosowe twarde, wtórne zmiany przerostowe fałdów głosowych, niedowłady mięśni wewnętrznych krtani z wrzecionowatą niedomykalnością fonacyjną głosi i trwałą dysfonią. W zależności od stopnia obciążenia narządu głosu eksperci Unii

Europejskich Foniatrów wyszczególnili trzy grupy zawodów:

- I grupa to zawody wymagające specjalnej jakości głosu: śpiewacy, aktorzy, spikerzy,
- II grupa to zawody stawiające znaczne wymagania narządowi głosowemu: nauczyciele, pedagodzy, tłumacze, pracownicy call center,
- III grupa to zawody wymagające większej niż przeciętna wydolności głosowej: prawnicy, sędziowie, lekarze, sprzedawcy oraz osoby pracujące w hałasie.

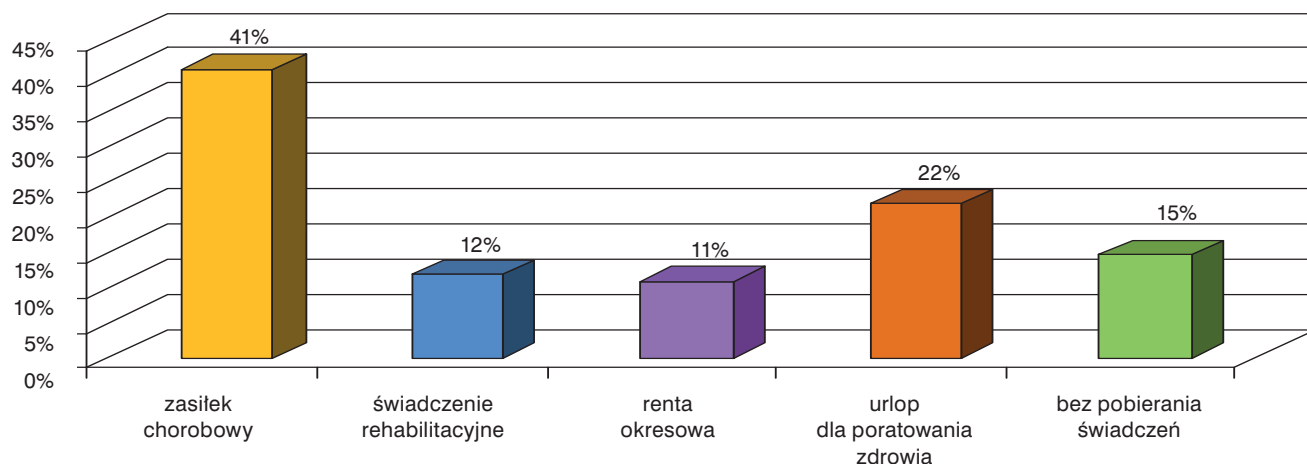
Wśród pacjentów, którzy odbyli rehabilitację, 85 osób stanowiły osoby należące do II grupy, czyli byli to nauczyciele i pedagodzy. Średni czas ich pracy w zawodzie wynosił 25 lat.

Komitet Foniatrii Europejskiego Towarzystwa Laryngologicznego w 2000 roku wskazał 5 podstawowych metod stosowanych w diagnostyce zaburzeń głosu:

- ocena percepcyjna głosu,
- laryngowideostroboskopia,
- analiza akustyczna głosu,

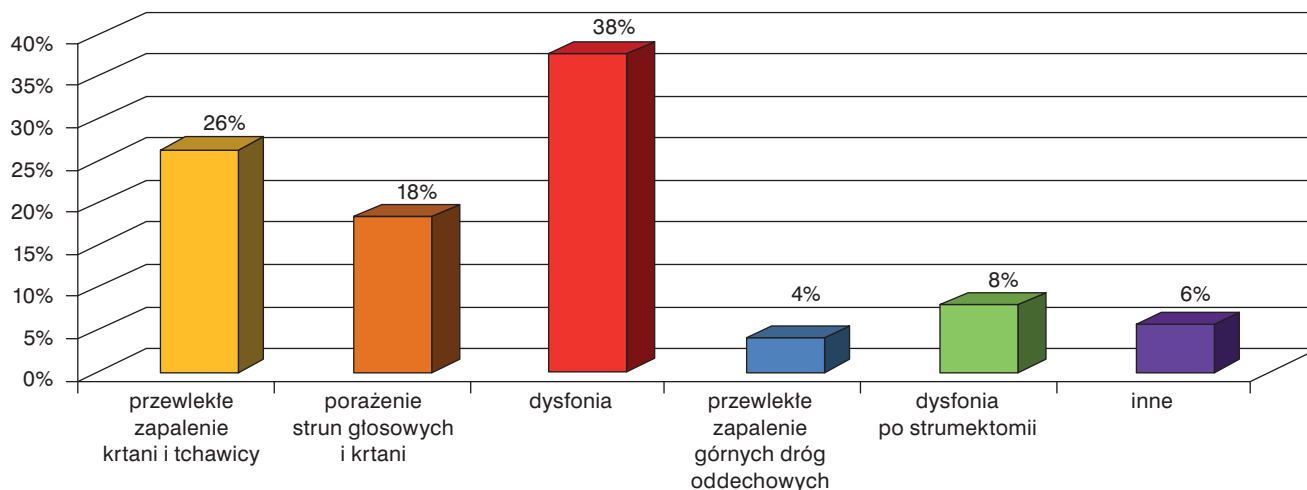
Wykres 2

Rodzaj świadczenia pobieranego przez pacjentów uczestniczących w pilotażowym programie



Wykres 3

Podział pacjentów ze względu na schorzenia na podstawie rozpoznań ustalonych w ośrodku rehabilitacyjnym



- ocena aerodynamiczna,
- ocena subiektywna głosu.

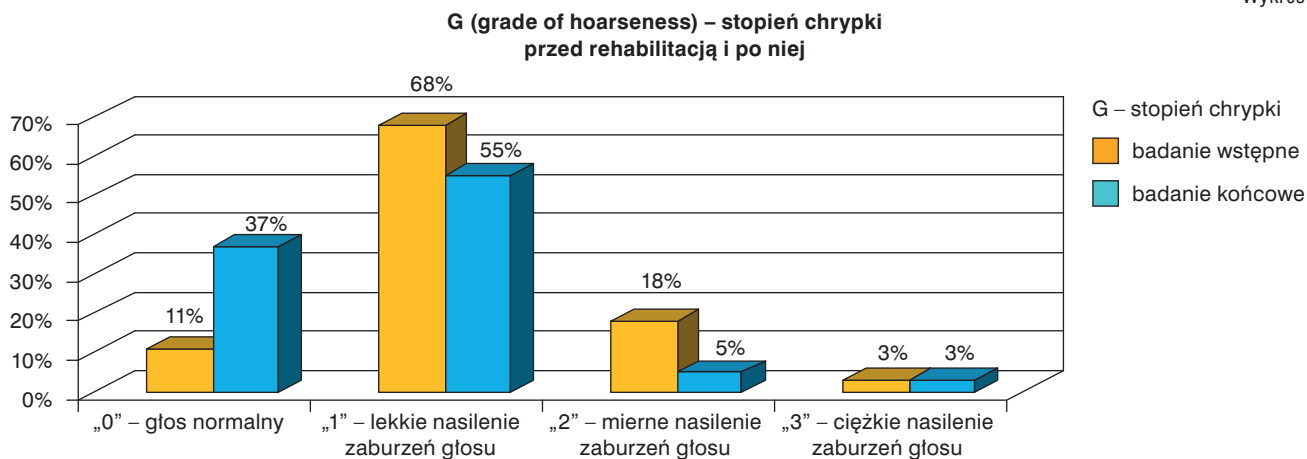
**Do oceny percepcyjnej** (odsluchowej) głosu najczęściej stosuje się skalę GRBAS. Opisuje ona 5 parametrów:

- G (grade of hoarseness) – stopień chrypki,
- R (roughness) – szorstkość głosu wynikająca z nieregularności drgań fałdów głosowych,
- B (breathiness) – głos chuchający na skutek wydobywania się powietrza podczas fonacji przez niezwartą głośnię,

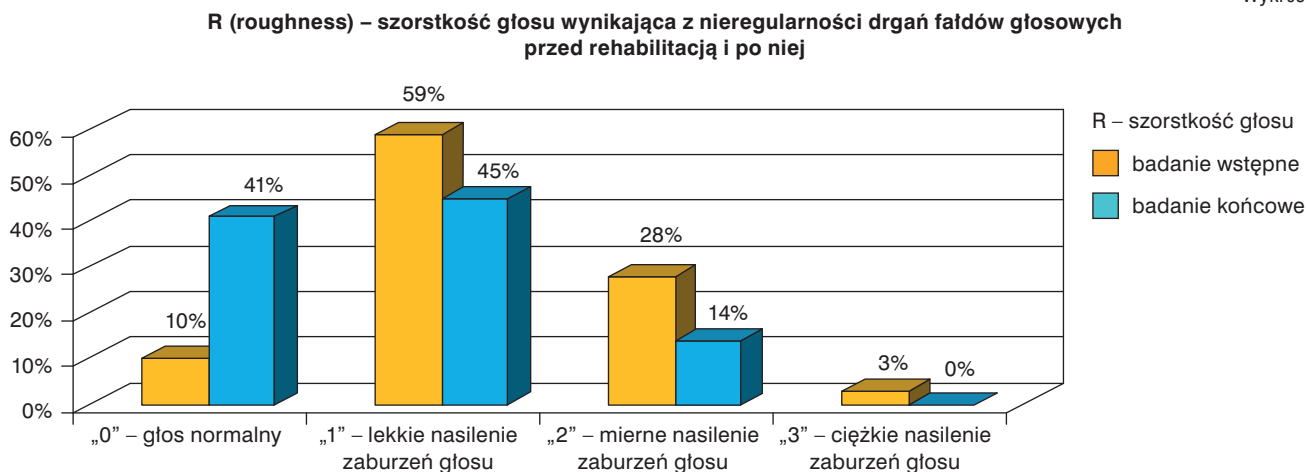
- A (asthenic) – głos słaby asteniczny,
  - S (strained) – głos napięty, hiperfunkcyjny.
- Skala GRBAS posiada 4 stopnie natężenia zaburzeń: „0” – głos normalny, „1” – lekkie nasilenia, „2” – mierne nasilenie, „3” – ciężkie nasilenie, w odniesieniu do wszystkich powyższych parametrów.

Na poniższych wykresach (rys. 4–9) przedstawiono kolejne badania dotyczące poszczególnych parametrów skali GRBAS. Badane osoby należą do grupy pracującej głosem. Analizując wykresy, zauważamy wyraźną poprawę po przeprowadzonej rehabilitacji.

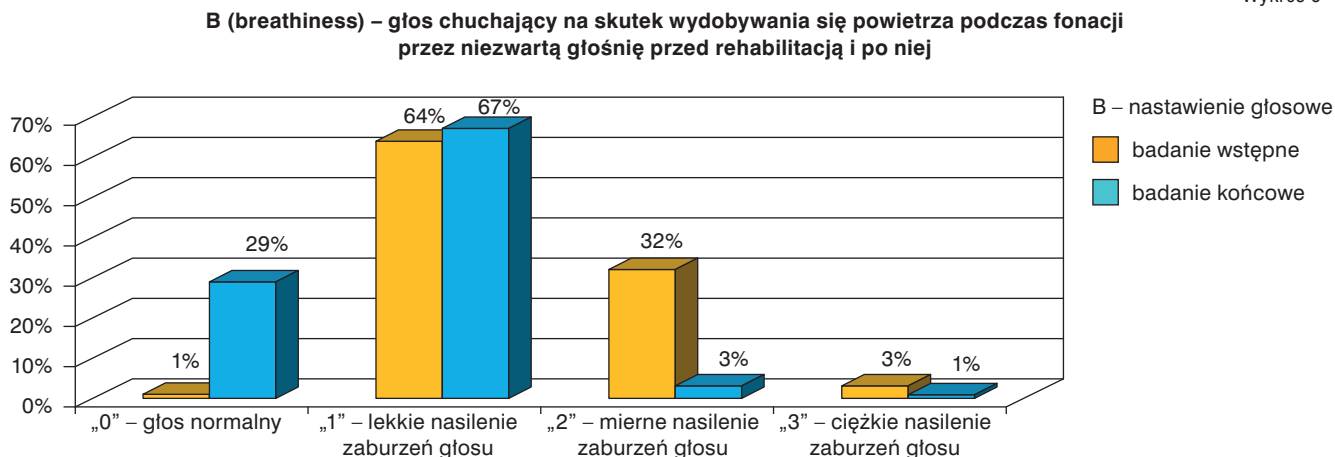
Wykres 4



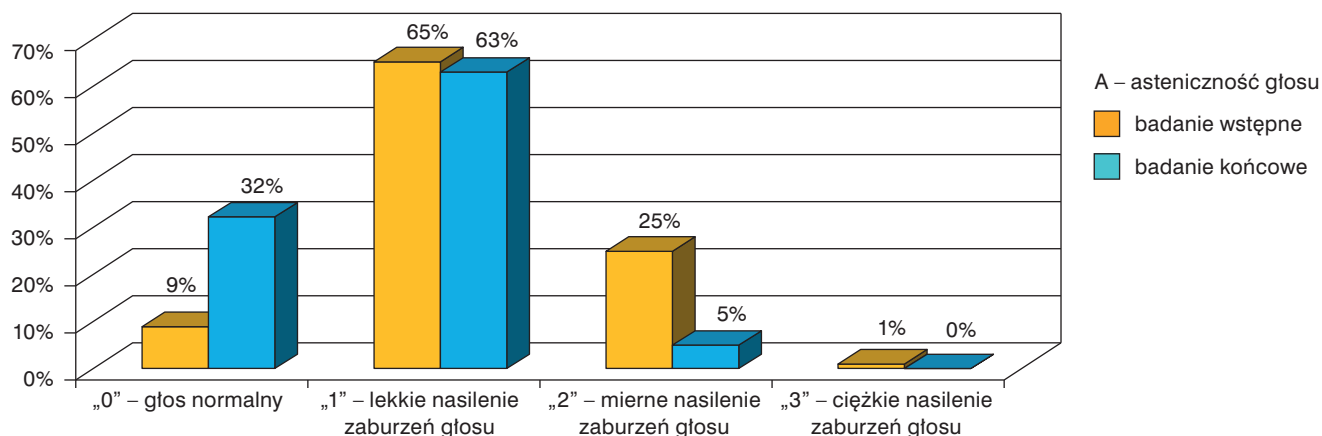
Wykres 5



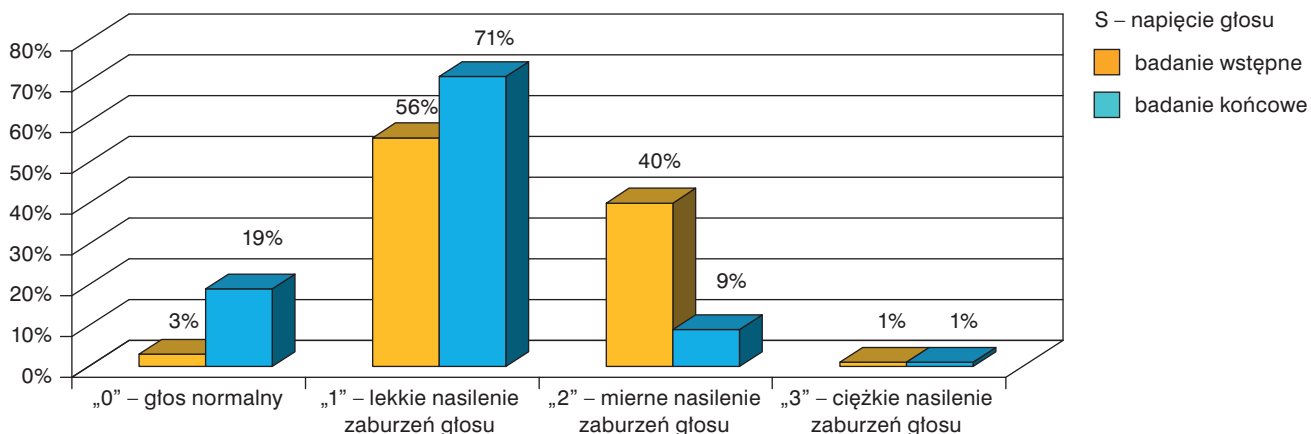
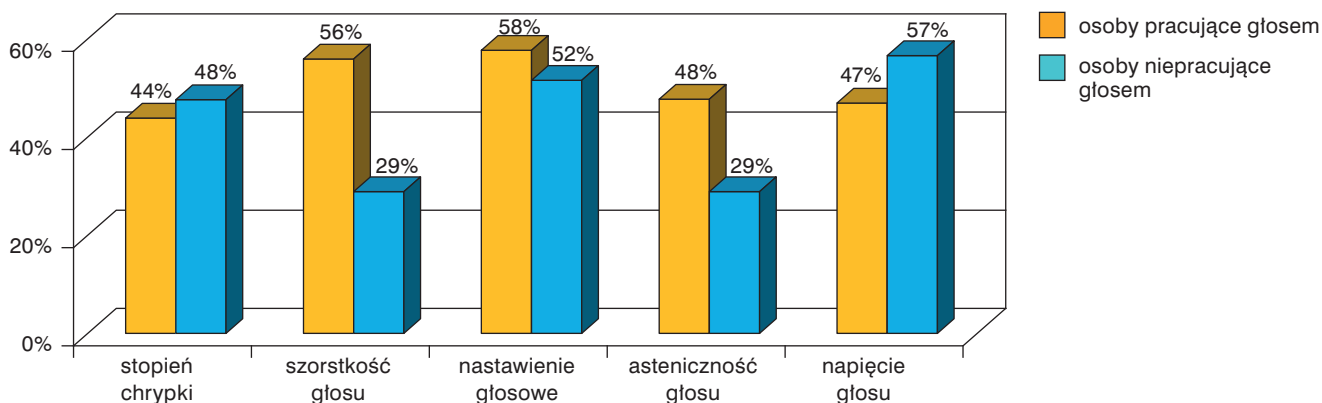
Wykres 6



## A (asthenic) – głos słaby asteniczny przed rehabilitacją i po niej



## S (strained) – głos napięty, hiperfunkcyjalny

Skala GRBAS – skala subiektywnej oceny jakości głosu.  
Odsetek osób, które osiągnęły poprawę po rehabilitacji

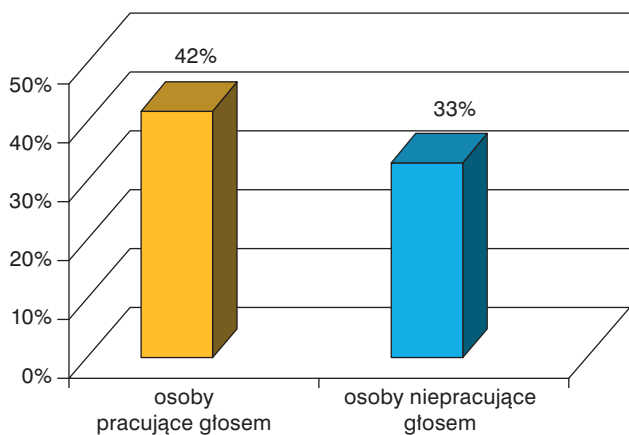
**Laryngowideostroboskopia krtani** uznana jest za złoty standard w diagnozowaniu zaburzeń głosu. Badanie endoskopowe wykonuje się przy użyciu miękkiego, elastycznego endoskopu-fiberoskopu. Endoskop wprowadzany jest przez nos na wysokość wejścia do krtani i umożliwia ocenę budowy i funkcji krtani w czasie fonacji i mowy ciągłej w warunkach najbardziej fizjologicznych.

Badanie videostroboskopowe stanowi najważniejszy element standardowego badania foniatrycznego u osób z zaburzeniami głosu. W celu obejrzenia poszczególnych drgań fałdów głosowych należy oświetlić krtani światłem stroboskopowym (przerywanym) o częstotliwości drgań różnej od częstości drgań fałdów głosowych. Zaobserwować wówczas można ruchy fałdów głosowych w zwol-

nionym tempie i ocenić ich funkcję. W czasie badania zwracamy szczególną uwagę na regularność drgań fałdów głosowych, amplitudę drgań, ruchomość fałdów.

Badanie to umożliwia różnicowanie zmian organicznych i czynnościowych (hiperfunkcyjnych i hipofunkcyjnych) w obrębie krtani oraz wykrywanie wczesnych zmian nowotworowych i efektów czynnościowych po zabiegach fonochirurgicznych. W wykonanych badaniach laryngologicznych obserwowano poprawę po kompleksowej rehabilitacji (wykresy 10, 11, 12).

**Wykres 10**  
Badanie laryngowideostroboskopowe – odsetek uzyskanej poprawy po przeprowadzonej rehabilitacji

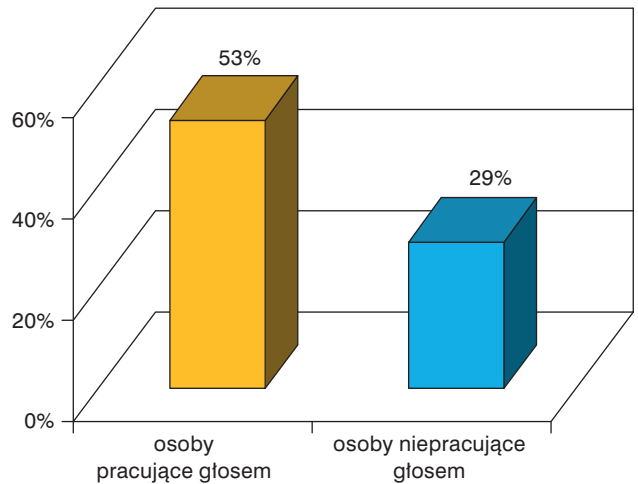


**Próba męczyliwosci głosu** to test polegający na obciążeniu głosu pacjenta poprzez głośne czytanie wybranego tekstu przez 30 minut przy jednoczesnym zagłuszeniu szumem białym o natężeniu 80 dB SPL. Po przeprowadzonej próbie wykonuje się

ponowne badanie laryngowideostroboskopowe oraz badanie akustyczne głosu. Porównując wyniki badań przed obciążeniem i po obciążeniu głosu, ocenia się próbę jako dodatnią lub ujemną.

Wykres 11

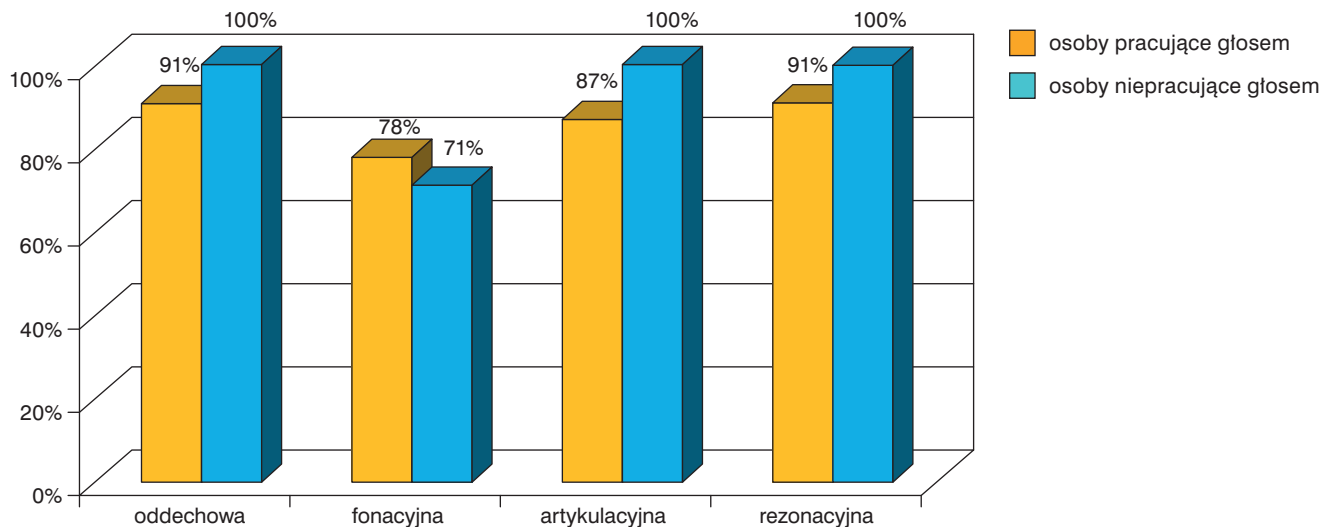
**Próba męczyliwosci głosu – odsetek uzyskanej poprawy po przeprowadzonej rehabilitacji**



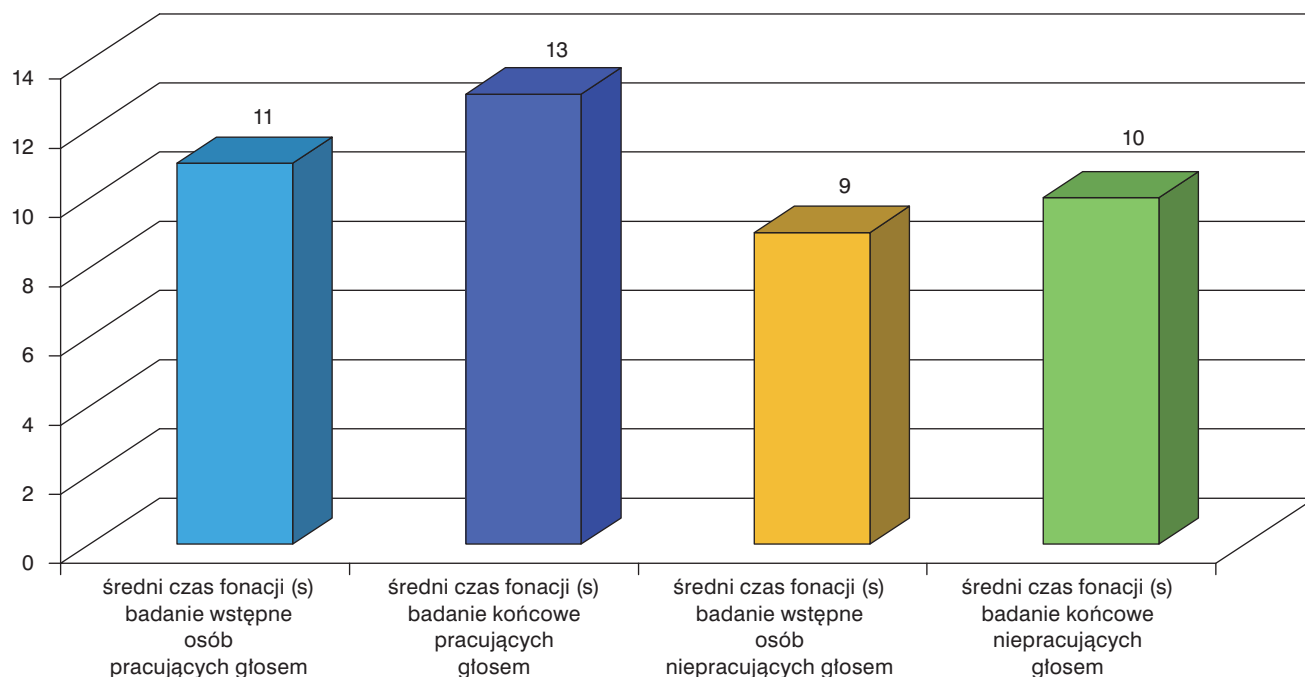
Ocena sposobu tworzenia głosu polega na określeniu przez terapeutę, czy głos tworzony jest swobodnie, czy też w sposób party. Swobodny sposób produkcji głosu oznacza, że pacjent tworzy go bez wysiłku i wygodnie, bez napięcia wewnętrznego i bez napinania mięśni szyi. Natomiast poszerzenie żył szyjnych, nadmierna mobilizacja mięśni krtani i szyi świadczą o wadliwym, partym sposobie tworzenia głosu.

**Analiza akustyczna głosu** jest nieinwazyjną obiektywną metodą wykorzystującą specjalne oprogramowanie do analizy głosu, zwiększającą dokładność oceny zaburzeń głosu.

**Wykres 12**  
Ocena czynności tworzenia głosu – odsetek poprawy po rehabilitacji



Średni czas fonacji (s)



**Ocena aerodynamiczna** polega na oznaczeniu maksymalnego czasu fonacji. Prawidłowy czas fonacji wynosi 20 sekund.

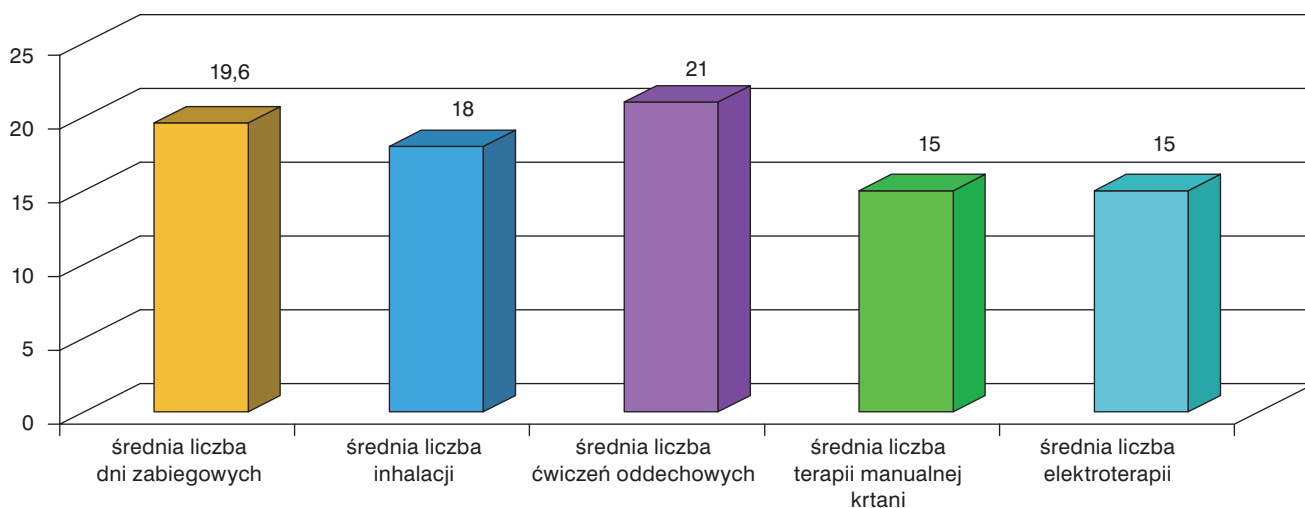
**Ocena subiektywna głosu** pacjent wypełnia kwestionariusz określający wskaźnik niepełnosprawności głosowej – VHI (Voice Handicap Index).

Program rehabilitacji zaburzeń narządu głosu może przynieść efekty tylko przy istnieniu ścisłej współpracy pacjenta, lekarza specjalisty foniatry, logopedy, psychologa i fizjoterapeuty. Program rehabilitacji jest dostosowany do indywidualnych potrzeb i uwzględnia nie tylko morfologiczno-czynnościowe, ale również emocjonalne uwarunkowania zaburzeń głosu. Pilotażowy program rehabilitacji narządu głosu

przeprowadzony przez ZUS zawierał wszystkie niezbędne elementy terapii, w szczególności:

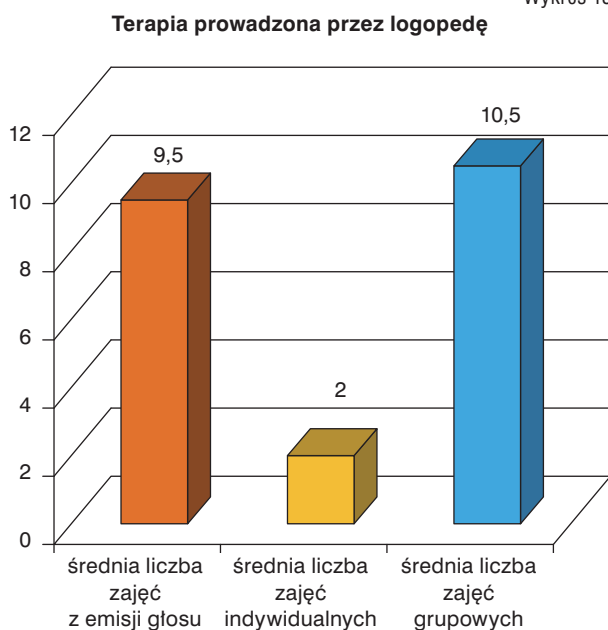
- ćwiczenia oddechowe – zwiększające pojemność płuc, wzmacniające grupy mięśniowe biorące udział w oddychaniu oraz mające na celu naukę prawidłowego toru oddechowego – tj. przeponowo-żebrowego i optymalne wykorzystanie powietrza w czasie fonacji;
- ćwiczenia fonacyjne – mające na celu prawidłowe ustawienie głosu;
- ćwiczenia relaksacyjne – aparatu mowy, mięśni szyi i obręczy barkowej;
- ćwiczenia artykulacyjne;
- zabiegi fizykalne – inhalacje, elektroterapię krtani;

Rehabilitacja narządu głosu – średnia liczba zabiegów

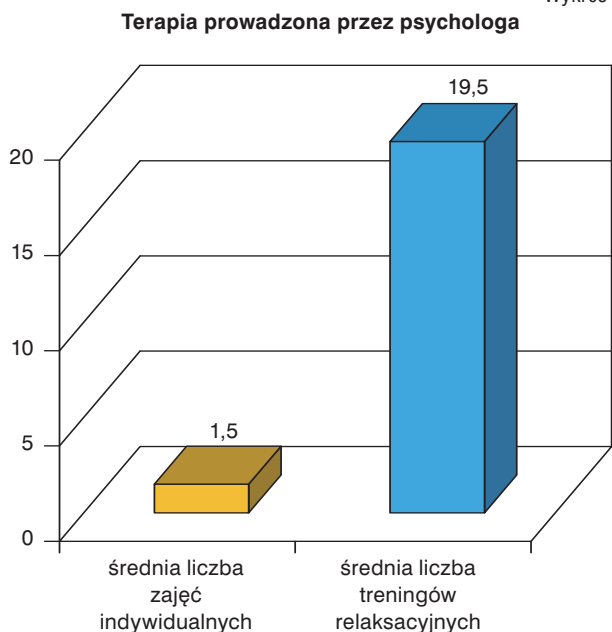


- oddziaływania psychologiczne – terapię indywidualną, psychoedukację, treningi relaksacyjne;
- terapię zajęciową;
- edukację zdrowotną.

Wykres 15



Wykres 16



## Podsumowanie

Opierając się na założeniu, że rehabilitacja lecznicza powinna być prowadzona w tych schorzeniach, które najczęściej wywołują niezdolność do pracy, a tym samym generują największe koszty dla systemu ubezpieczeń społecznych, Zakład w kolejnych latach rozszerzał liczbę profili, w których prowadzona jest rehabilitacja. Pod koniec 2013 roku uruchomił

pilotażowy program dla osób ze schorzeniami narządu głosu. Według danych publikowanych przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi za rok 2013 choroby narządu głosu stanowią trzecią co do wielkości grupę, po chorobach zakaźnych lub pasożytniczych oraz pylicach płuc, będącą przyczyną chorób zawodowych w Polsce.

Wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu rehabilitacji leczniczej przez ZUS oraz opracowanie założeń nowego programu przez specjalistę w dziedzinie otolaryngologii, audiologii i foniatryi, wojewódzkiego konsultanta w dziedzinie audiologii i foniatryi, posiadającego wiedzę i doświadczenie z zakresu diagnostyki, leczenia i rehabilitacji schorzeń narządu głosu, zaowocowały uruchomieniem nowego profilu rehabilitacji.

Rehabilitacja głosu jest bardzo ważnym elementem terapii zaburzeń emisji głosu, a w wielu przypadkach podstawowym sposobem ich leczenia. Rehabilitację głosu można zdefiniować jako próbę przywrócenia głosu do takiego stanu, który spełni zawodowe, socjalne i emocjonalne potrzeby chorego przy uwzględnianiu jego realnych możliwości<sup>1</sup>. Rehabilitacja głosu jest ściśle związana ze sprawnością zmysłów słuchu, wzroku i dotyku. Ze względu na wieloczynnikową etiologię zawodowych chorób narządu głosu konieczne jest postępowanie kompleksowe, dobrane indywidualnie, po dokładnej diagnostyce wykonanej przez specjalistę laryngologa foniatrę. Celem leczenia powinno być przywrócenie takiego stanu narządu głosu, który spełniałby zawodowe, emocjonalne i socjalne potrzeby pacjenta, przy uwzględnieniu jego realnych możliwości. Jednym z kluczowych punktów leczenia jest profilaktyka i edukacja, których podstawą jest celowe dążenie do zmiany nieprawidłowego modelu życia i zachowań człowieka w procesie fonacji.

Na podstawie przeprowadzonego pilotażowego programu rehabilitacji narządu głosu w systemie stacjonarnym w ramach prewencji rentowej ZUS stwierdzono, że kompleksowa rehabilitacja, prowadzona pod okiem specjalistów z zakresu specyfiki chorób zawodowych narządu głosu, w istotny sposób wpłynęła na poprawę funkcji fonacyjnych osób rehabilitowanych, w szczególności tych, którzy zawodowo są narażeni na nadmierne obciążenia głosu. Ponadto bardzo ważna dla długofalowych efektów terapii była możliwość nabycia przez osoby rehabilitowane umiejętności autoterapii oraz motywacji do świadomego dbania o higienę głosu, która może pozytywnie wpłynąć na jakość ich życia, zarówno zawodowego, jak i społecznego.

<sup>1</sup> M. Gębska, A. Wojciechowska, E. Żyniewska-Banaszek, *Zasady i metody rehabilitacji chorych z zawodowymi zaburzeniami głosu*, rocznik Pomorskiej Akademii Medycznej 2011, s. 79.





## Znaczenie krioterapii ogólnoustrojowej w rehabilitacji chorób narządu ruchu

Krioterapia ogólnoustrojowa to metoda terapeutyczna polegająca na stymulacji zewnętrznej powłoki ciała temperaturą poniżej  $-100^{\circ}\text{C}$  w czasie 2–3 minut w celu wywołania i wykorzystania fizjologicznej reakcji organizmu na zimno. (1) Mechanizm działania temperatur kriogenicznych polega na wywołaniu fizjologicznych reakcji – przekrwienia głęboko położonych tkanek i skurczu naczyń skóry. Temperatury kriogeniczne uzyskuje się z par ciekłego azotu. Nie należy mylić krioterapii ze schładzaniem tkanek za pomocą zimnych żeli lub zimnych okładów, ponieważ nie wytwarzają one temperatur kriogenicznych.

### Komora kriogeniczna (kriokomora)

Pierwsza na świecie kriokomora powstała w Oito – Japończyk Toshio Yamauchi zastosował ją po raz pierwszy do leczenia chorych z reumatoidalnym zapaleniem stawów w latach 70. XX wieku. (2, 3, 4, 5) Pierwszy w Polsce krioaplikator zastosowano w Katedrze Rehabilitacji AWF we Wrocławiu w 1983 roku, a kriokomorę w 1989 roku jako drugą w Europie i trzecią na świecie.



Widok kriokomory.

Fot.: Iwona Garwacka-Jodzis

W kriokomorze, składającej się z komory wstępnej (zwanej potocznie przedsionkiem) i komory właściwej (zasadniczej), przebywa w trakcie jednej

sesji kilka osób (najczęściej 5), które muszą stale się poruszać, np. chodząc w kółko. W trakcie zabiegu w kriokomorze pacjentów obowiązuje także odpowiedni ubiór – najlepiej bawełniana bielizna, wełniane skarpety i rękawiczki, opaska na uszy, maseczka na twarz i drewniaki. Pacjenci są pod

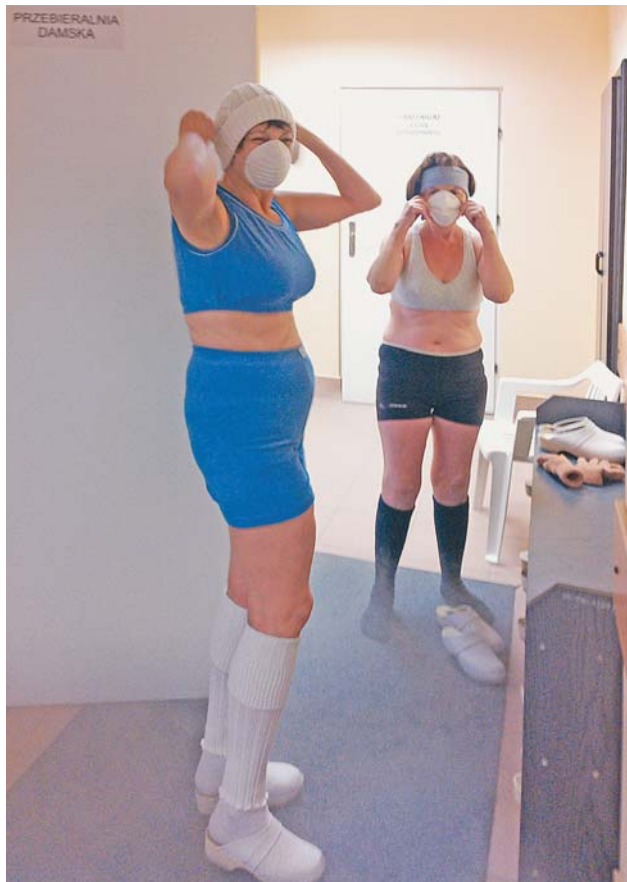


Strój odpowiedni do przebywania w kriokomorze.

Fot.: Beata Soltysiuk



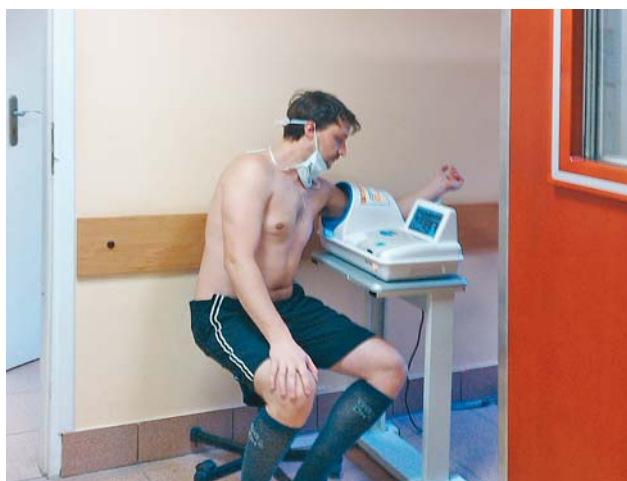
stałym nadzorem terapeuty, który obserwuje ich przez szyby kriokomory, aby w każdej chwili reagować na złe samopoczucie pacjenta lub inne nieprawidłowe zdarzenie.



Strój odpowiedni do przebywania w kriokomorze.

Fot.: Beata Soltysiuk

Przed przystąpieniem do zabiegu przeprowadzana jest obowiązkowa konsultacja lekarska oceniająca wskazania i ewentualne przeciwwskazania do zabiegu, w tym aktualny stan pacjenta. Przed



Badanie ciśnienia przed wejściem do kriokomory.

Fot.: Beata Soltysiuk

każdorazowym wejściem do kriokomory pacjent musi mieć zmierzone ciśnienie tętnicze i tętno – może on skorzystać z zabiegu tylko wtedy, gdy te parametry są prawidłowe, tzn. tętno nie przekracza 100 uderzeń na minutę, a ciśnienie tętnicze krwi wynosi maksymalnie 150/90 mmHg.

Zabieg w kriokomorze trwa około 3 minut: najpierw pacjent przebywa przez 15 sekund w przedsionku w temperaturze  $-60^{\circ}\text{C}$ , potem w komorze właściwej w temperaturze  $-120^{\circ}\text{C}$  przez 1,5–3 minut. Warunkiem koniecznym jest, aby skóra pacjenta była sucha i niepokryta żadnymi substancjami, np. maściami, żelami, kosmetykami.

Po zabiegu konieczne jest zastosowanie kinezyterapii w postaci ćwiczeń ogólnousprawniających w sali gimnastycznej, na rowerze treningowym lub bieżni.



Ćwiczenia ogólnousprawniające po wyjściu z kriokomory.

Fot.: Beata Soltysiuk

### Wskazania do krioterapii ogólnoustrojowej

Wskazaniem do krioterapii ogólnoustrojowej są: immunologiczne choroby zapalne (reumatoidalne zapalenie stawów, łuszczycowe zapalenie stawów, młodzieńcze idiopatyczne zapalenie stawów, zeszywniające zapalenie stawów kręgosłupa, dnawe zapalenia stawów), choroba zwyrodnieniowa stawów, osteoporoza, stany pourazowe narządu ruchu (po złamaniach, stłuczeniach, zerwaniach, naciągnięciach, skręceniach), stany pooperacyjne, spastyczność np. w stwardnieniu rozsianym lub mózgowym porażeniu dziecięcym.

### Przeciwwskazania do krioterapii ogólnoustrojowej

Przeciwwskazania to: odmrożenia, wyziębienie i wyniszczenie organizmu, krioglobulinemia, zespół Raynauda, niedoczynność tarczycy, klaustrofobia, choroba nowotworowa, ostre choroby dróg

oddechowych, tachykardia, znaczna niedokrwistość, nadciśnienie nieustabilizowane, wady zastawkowe serca, zaawansowane zmiany miażdżycowe i zmiany zakrzepowe naczyń, niewydolność krążenia, choroba Prinzmetala, niestabilna choroba wieńcowa, ropne zmiany i uszkodzenia skóry, nadmierne pocenie się, niemożność poruszania się, według niektórych źródeł – zespół Sudecka. Względny przeciwwskazaniem do krioterapii ogólnoustrojowej jest wiek powyżej 65 lat.

## Korzyści z krioterapii ogólnoustrojowej

Krioterapia przynosi wiele korzyści. Ma działanie przeciwzapalne, przeciwbólowe, przeciwbrzękowe oraz immunostymulujące. Zostało to udowodnione w wielu pracach naukowych i publikacjach.

**Działanie przeciwbólowe** krioterapii w schorzeniach narządu ruchu udowodniono w wielu pracach naukowych i publikacjach. (6, 7) Działanie przeciwbólowe krioterapii polega z jednej strony na hamowaniu nocyceptorów (receptorów bólowych) w skórze, zwolnieniu przewodnictwa we włóknach nerwowych oraz całkowitym lub częściowym zablokowaniu włókien czuciowych (7), z drugiej strony na hamowaniu uwalniania mediatorów bólu (7). Jednocześnie niska temperatura stosowana w krioterapii ogólnoustrojowej działa na ośrodkowy układ nerwowy i dodatkową produkcję substancji analgetycznych, takich jak kwas  $\gamma$ -aminomasłowy (GABA), naturalne endorfiny czy serotonina, których uwalnianie wynika z pobudzenia ośrodków korowych, wzgórza i układu limbicznego.

**Działanie przeciwbrzękowe** krioterapii wynika z jej wpływu na naczynia krwionośne i wzrost filtracji włośniczkowej. Przekrwienie czynne trwające do kilku godzin po zabiegu oddziałuje na zwiększenie przemiany materii, lepsze utlenowanie tkanek i ich oczyszczanie ze szkodliwych metabolitów. (12, 14, 15).

Krioterapii przypisuje się także **działanie przeciwzapalne**, będące efektem zmniejszonej aktywności komórek biorących udział w podtrzymaniu procesu zapalnego oraz zmniejszonej aktywności mediatorów procesu zapalnego, takich jak histamina (8), bradykinina, prostaglandyna, substancja P (7, 9), IL-1 (10). Jednocześnie udowodniono zwiększoną aktywność cytokin przeciwzapalnych, czyli IL-6, IL-10 (10, 11).

Niskie temperatury uzyskiwane w kriokomorze powodują także **działanie immunostymulujące** poprzez zwiększenie odporności komórkowej i humoralnej – u chorych z reumatoidalnym zapaleniem stawów obserwowano wzrost liczby i odsetka subpopulacji limfocytów: CD3 (limfocytów T), CD4 (limfocytów T pomocniczych), CD8 (limfocytów T cytotoksycznych

i supresorowych), CD19 (limfocytów B) oraz CD56 (limfocytów NK) (11, 13).

## Podsumowanie

Caty czas trwają dalsze badania nad wpływem krioterapii na organizm ludzki, jednak dowody naukowe zgromadzone w literaturze dotychczasowej przekonują, że jest to skuteczna metoda fizykoterapii, przynosząca wiele korzyści w leczeniu chorób narządu ruchu.

Piśmiennictwo:

1. Bettoni L., Bonomi F.G., Zani Z.: *Effects of 15 consecutive cryotherapy sessions on the clinical output of fibromyalgic patients*, „Clinical Rheumatology”, September 2013, Volume 32, Issue 9, pp 1337–1345.
2. Biały D., Zimmer K., Zagrobelny Z.: *Krioterapia ogólnoustrojowa w sporcie*, „Medycyna Sportowa”, 1999, 15(94), s. 21–24.
3. Braun K.P., Brookman-Amisssah S., Geissler K., Ast D., May M., Ernst H.: *Whole-body cryotherapy in patients with inflammatory rheumatic disease. A prospective study*, „Med Klin.”, 2009, 3, s. 192–196, <http://dx.doi.org/10.1007/s00063-009-1031-9>, Pmid:19337708.
4. Księżopolska-Pietrzak K., *Krioterapia w leczeniu chorób reumatycznych*, „Ortopedia, traumatologia, rehabilitacja”, 2000, 2(4), s. 66–69.
5. Księżopolska-Pietrzak K.: *Wpływ leczenia niskimi temperaturami na rękę reumatoidalną*, „Reumatologia” 1993, 2, 179.
6. Lubkowska A., Szygula Z., Klimek A.: *Masafumi Torii Do sessions of criostimulation have influence on white blood cell count, level of IL 6 and total oxidative and antioxidative status in healthy men?*, „Eur J Appl Physiol”, 2010, 109, s. 67–72.
7. Lubkowska A., Szygula Z.: *The effect of prolonged whole-body cryostimulation treatment with different amounts of sessions on chosen pro- and anti-inflammatory cytokines levels in healthy men*, „Scandinavian Journal of Clinical & Laboratory Investigation”, September 2011, Vol. 71, No. 5, pp 419–425.
8. Oczachowska-Szafkowska S., Szafkowski R., Sobieska M. i wsp.: *Wpływ krioterapii ogólnoustrojowej na subpopulacje limfocytów krwi obwodowej u chorych z reumatoidalnym zapaleniem stawów*, „Acta Balneol.”, 2010, 52, s. 142–150.
9. Samborski W.: *Niefarmakologiczne metody leczenia bólu w reumatologii*, „Przewodnik Lekarski”, 2007, 3, s. 55–59.
10. Stanek A., Cieślak G., Sieroń A.: *Terapeutyczne zastosowanie krioterapii w praktyce klinicznej*, „Balneologia Polska”, 2008, s. 34.
11. Straburzyńska-Lupa A., Smorawiński J.: *Krioterapia w urazach sportowych – teoria i praktyka*, „Medycyna Sportowa”, 2004, 20(6), s. 295–299.
12. Suszko R.: *Krioterapia ogólnoustrojowa*, „Rehabilitacja Medyczna”, 2003, 7(2), s. 63–71.
13. Wojtecka-Lukasik E., Księżopolska-Orłowska K., Gaszewska E. et al.: *Cryotherapy decreases histamine levels in the blood of patients with rheumatoid arthritis*, „Inflamm” Res 2010; 59: 253–255, <http://dx.doi.org/10.1007/s00011-009-0144-1>, Pmid:20020313.

Iwona Garwacka-Jodzis  
Beata Softysiuł



# Bezpieczne i higieniczne warunki pracy pracowników tymczasowych

Zatrudnienie pracowników tymczasowych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej do wykonywania przez nich pracy tymczasowej u pracodawcy użytkownika jest w Polsce stosunkowo nową formą nietypowego zatrudnienia, które przyszło do nas wraz z integracją europejską, a obecnie jest jednym z najdynamiczniej rozwijających się rynków agencji zatrudnienia na starym kontynencie europejskim. Nietypowość tej formy zatrudnienia polega przede wszystkim na tym, że w realizacji zatrudnienia tymczasowego biorą udział nie dwa jak w tradycyjnym stosunku pracy, lecz trzy podmioty: pracownik tymczasowy, agencja zatrudnienia tymczasowego oraz pracodawca użytkownik.

## Wprowadzenie

Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracownika tymczasowego wyłącznie w celu wykonywania przez niego pracy tymczasowej u pracodawcy użytkownika, a pracodawca ma obowiązek zapewnić takiemu pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Powstała w ten sposób trójpodmiotowa konstrukcja zatrudnienia w połączeniu z tymczasowym charakterem pracy rodzi problemy oraz stawia duże wyzwania w zakresie zapewnienia pracownikowi tymczasowemu należytej ochrony prawnej w trakcie realizacji tego nietypowego zatrudnienia, dotyczącej zwłaszcza zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W tym miejscu warto tylko zasygnalizować, że częsta zmiana rodzaju i miejsca pracy, która jest nieodłączną cechą zatrudnienia tymczasowego, nie sprzyja nabyciu umiejętności i doświadczenia zawodowego, a tym samym zwiększa stopień zagrożenia dla życia i zdrowia. Celem ochrony prawnej pracowników tymczasowych jest to, aby byli oni chronieni w takim samym stopniu jak pracownicy wykonujący pracę w ramach tradycyjnych umów o pracę.

## Rynek pracy tymczasowej na świecie

Poruszone w niniejszej publikacji zagadnienie ma doniosłe znaczenie społecznie, gdyż – według raportu Międzynarodowej Konfederacji Prywatnych Agencji Zatrudnienia za 2011 rok – aż 46 milionów ludzi na

całym świecie, z czego już pół miliona w Polsce, było zatrudnionych jako pracownicy tymczasowi. Penetracja rynku pracy, czyli udział pracowników tymczasowych w ogólnej liczbie zatrudnionych, w Polsce w 2011 roku wyniosła 1%<sup>1</sup>. W rozwoju tej nietypowej formy zatrudnienia bardzo szybko doganiamy inne państwa, w których zatrudnienie tymczasowe się narodziło, a teraz ma już ugruntowaną tradycję. W 2012 roku stopa penetracji rynku pracy była najwyższa w Stanach Zjednoczonych i wyniosła 2%, w Europie była na poziomie 1,6%, natomiast w Japonii – 1,4%. Całkowite obroty branży agencji pracy tymczasowej na świecie w 2012 roku wyniosły 299,8 miliardów EUR. Nadal największymi rynkami pozostają Stany Zjednoczone generujące 28,9% tych obrotów oraz Japonia – z udziałem 16,6%. Następne w kolejności są: utrzymująca pozycję europejskiego lidera Wielka Brytania z wynikiem 10,5%, Niemcy – 6,8%, Francja – 6,1% oraz Australia – 5,3% globalnych obrotów. Z danych dla całego świata wynika, że najczęściej pracę tymczasową wykonują osoby młode – 61% wszystkich pracowników tymczasowych jest poniżej 30 roku życia, podobnie w Polsce największy odsetek wśród pracowników tymczasowych stanowią osoby w wieku do 26 roku życia, a ich udział w ogólnej liczbie pracowników tymczasowych wynosi aż 45%<sup>2</sup>. Dla młodych ludzi zatrudnienie

<sup>1</sup> Polska – jedenasta na świecie pod względem liczby pracowników tymczasowych. Pozyskane z: <http://workexpress.pl>.

<sup>2</sup> Rynek agencji zatrudnienia w roku 2013. Pozyskane z: <http://www.polskieforumhr.pl>.



tymczasowe, w szczególnie trudnej dla nich sytuacji na rynku pracy, stwarza często jedyną możliwość podjęcia pracy, zapewnia im zdobycie pierwszego doświadczenia i praktyki zawodowej, ale dla organizatorów pracy tymczasowej rodzi dodatkowe problemy w sferze zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy tymczasowej, gdyż młodzi, niedoświadczeni pracownicy należą do grupy pracowników obciążonych największym ryzykiem wypadkowym.

## Rynek pracy tymczasowej w Polsce

Praca tymczasowa uzupełniająca tradycyjny dwu-podmiotowy stosunek pracy staje się w naszym kraju coraz popularniejszą formą zatrudnienia, ponieważ jest efektywnym i elastycznym narzędziem pozyskiwania pracowników w okresach zwiększonego zapotrzebowania, wynikającego z intensyfikacji działalności gospodarczej oraz zmieniających się w związku z tym potrzeb w zakresie zatrudnienia. Z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wynika, że wśród całkowitej liczby agencji zatrudnienia w 2013 roku – 1610 podmiotów prowadziło działalność z zakresu pracy tymczasowej i w porównaniu do roku 2012 ich liczba zwiększyła się o 101 agencji<sup>3</sup>. W ubiegłym roku wszystkie agencje zatrudnienia w Polsce skierowały do pracy tymczasowej już 559 465 osób i w porównaniu do roku 2012 liczba ta wzrosła o 50 118 osób (10%). Rośnie również liczba firm, które korzystają z pracy tymczasowej, w 2013 roku liczba pracodawców użytkowników wyniosła 13 993 firmy, czyli nastąpił wzrost na poziomie 14%<sup>4</sup>. Według polskiego związku agencji zatrudnienia, Polskiego Forum HR, perspektywy dalszego rozwoju branży pracy tymczasowej w Polsce są optymistyczne i w roku 2014 przewidywany jest dalszy wzrost liczby pracowników tymczasowych na rynku pracy<sup>5</sup>. Z powyższego wynika, że rozwój elastycznych form zatrudnienia, w tym zatrudnienia tymczasowego, to proces nieodwracalny, kształtujący w coraz szerszym zakresie oblicze stosunków pracy.

## Naruszenia praw pracowników tymczasowych

Szybko rosnąca popularność tej nietypowej formy zatrudnienia na rynku pracy oznacza pilną potrzebę rozwijania działalności edukacyjnej, adresowanej przede wszystkim do potencjalnych pracowników tymczasowych, agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników, na których spoczywa obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikowi tymczasowemu, a także do wszystkich

<sup>3</sup> Wykaz agencji pracy tymczasowej znajduje się na stronach Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. Pozyskane z: [www.kraz.praca.gov.pl](http://www.kraz.praca.gov.pl).

<sup>4</sup> *Pracownicy tymczasowi w Polsce? To już ponad pół miliona Polaków*. Pozyskane z: <http://www.pulshr.pl>.

<sup>5</sup> *Rynek agencji zatrudnienia w roku 2013*. Pozyskane z: <http://www.polskieforumhr.pl>.

podmiotów zawodowo wspomagających proces prawidłowej realizacji pracy tymczasowej. Prowadzenie edukacji okazuje się niezwykle istotne. Jak wynika ze sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2013 rok, w procesie realizacji pracy tymczasowej w trakcie kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2013 roku stwierdzono liczne naruszenia praw pracowników tymczasowych. Podczas kontroli w agencjach pracy tymczasowej najczęściej stwierdzano uchybienia w zakresie sporządzania na piśmie uzgodnień między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem dotyczące warunków pracy tymczasowej, a także wadliwe sporządzanie umów o pracę pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikami tymczasowymi oraz nieprawidłowe zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. Natomiast w trakcie przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli w 2013 roku u pracodawców użytkowników najczęściej stwierdzano naruszenia w zakresie przestrzegania przepisów bhp, w tym w szczególności naruszenia dotyczące dostarczania pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, przeszkolenia w zakresie bhp oraz przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego i informowania o nim pracowników<sup>6</sup>.

Mając na uwadze intensywny rozwój w naszym kraju zatrudnienia tymczasowego, które oprócz niewątpliwie wymiernych korzyści dla rozwoju rynku pracy może również nieść ze sobą naruszenia uprawnień pracowników tymczasowych, oraz dostrzegając w związku z tym potrzebę prowadzenia w tym zakresie działalności edukacyjnej, w prezentowanym opracowaniu szczegółowej analizie poddane zostaną polskie regulacje prawne dotyczące zatrudnienia tymczasowego zwłaszcza z punktu widzenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników tymczasowych w świetle obowiązujących w tym zakresie standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz Unii Europejskiej (UE), które były pierwotnym wzorem dla wprowadzanych przez Polskę rozwiązań prawnych. Wprowadzenie specjalnych przepisów dotyczących pracy tymczasowej jest konieczne przede wszystkim ze względu na podzielność kompetencji pracodawcy pomiędzy dwa podmioty, agencją pracy tymczasowej oraz pracodawcę użytkownika, a także ze względu na tymczasowość tego zatrudnienia.

## Bezpieczne i higieniczne warunki pracy pracowników tymczasowych w prawie MOP

Międzynarodowa Organizacja Pracy, mając świadomość znaczenia nietypowych form zatrudnienia na dobrze działającym rynku pracy oraz dostrzegając potrzebę ochrony pracowników tymczasowych

<sup>6</sup> *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku*. Pozyskane z: <http://www.pip.gov.pl>.

przed nadużyciami, przyjęła Konwencję Nr 181 z dnia 19 czerwca 1997 roku dotyczącą prywatnych biur pośrednictwa pracy<sup>7</sup>. Wymaga ona od każdego państwa członkowskiego podjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia właściwej ochrony pracownikom zatrudnionym przez prywatne biuro pośrednictwa pracy w celu udostępniania ich przedsiębiorstwu użytkującemu, które wyznacza ich zadania i kontroluje wykonywanie tych zadań. Według konwencji, ochrona pracowników tymczasowych ma być zapewniona w odniesieniu do podstawowych kwestii związanych z wykonywaniem pracy tymczasowej, do których konwencja przede wszystkim zalicza bezpieczeństwo i zdrowie zawodowe pracowników tymczasowych, odszkodowania w przypadku wypadków lub chorób zawodowych oraz ochronę i świadczenia macierzyńskie oraz rodzicielskie (art. 11 Konwencji). Konwencja przewiduje możliwość podziału obowiązków pracodawcy wobec pracowników tymczasowych pomiędzy dwa podmioty uczestniczące w realizacji zatrudnienia tymczasowego, mianowicie wymaga, aby każde państwo członkowskie określiło i wyznaczyło stosowne obowiązki prywatnych biur pośrednictwa pracy oraz przedsiębiorstwa użytkującego w aspekcie podstawowych kwestii związanych z wykonywaniem pracy tymczasowej, w tym w odniesieniu do bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego pracowników tymczasowych, odszkodowania w przypadku wypadków lub chorób zawodowych oraz ochrony i świadczeń macierzyńskich oraz rodzicielskich (art. 12 Konwencji).

Omówioną konwencję MOP uzupełnia zalecenie z dnia 19 czerwca 1997 roku dotyczące prywatnych biur pośrednictwa pracy<sup>8</sup>. Stanowi ono, że pracownicy tymczasowi powinni posiadać pisemną umowę o pracę precyzującą okres i warunki zatrudnienia. Według zalecenia pracownicy tymczasowi powinni być poinformowani o warunkach zatrudnienia przed jego faktycznym rozpoczęciem (art. 11 ust. 5 Zalecenia). Zalecenie wprowadza zakaz wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej przez pracowników tymczasowych, zastrzegając, aby prywatne biura pośrednictwa pracy w sposób świadomy nie rekrutowały, nie udostępniały oraz nie zatrudniały pracowników tymczasowych do prac związanych z niedopuszczalnym niebezpieczeństwem czy ryzykiem lub tam, gdzie mogliby oni być narażeni na nadużycia lub jakiegokolwiek dyskryminujące traktowanie (art. 11 ust. 8 Zalecenia).

## **Bezpieczne i higieniczne warunki pracy pracowników tymczasowych w prawie UE**

W Unii Europejskiej docenia się walory pracy tymczasowej, ale z drugiej strony dostrzega się związane z nią różnego rodzaju zagrożenia, zwłaszcza

w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Dlatego za jeden z najważniejszych aspektów zatrudnienia tymczasowego w Unii Europejskiej uznaje się ochronę życia i zdrowia pracowników tymczasowych, czego wyrazem jest uchwalenie specjalnej dyrektywy Rady z dnia 25 czerwca 1991 roku, uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (91/383/EWG)<sup>9</sup>. W preambule dyrektywy wskazuje się, że pracownicy pozostający w tymczasowym stosunku pracy na ogół są w niektórych sektorach bardziej narażeni na ryzyko związane z wypadkami przy pracy czy chorobami zawodowymi, niż pracownicy pozostający w tradycyjnym dwupodmiotowym stosunku pracy. Zauważa się, że to dodatkowe ryzyko zawodowe jest częściowo związane z pewnymi szczególnymi sposobami integrowania nowych pracowników tymczasowych z przedsiębiorstwem, które można jednak zmniejszyć poprzez przekazanie im odpowiednich informacji oraz szkolenia na początku zatrudnienia tymczasowego.

W preambule stanowi się, że szczególna sytuacja pracowników tymczasowych oraz szczególny rodzaj ryzyka zawodowego związany z pracą tymczasową wymagają uchwalenia specjalnych przepisów dotyczących tego zagadnienia na poziomie Unii Europejskiej, zwłaszcza w zakresie przekazywania informacji, szkoleń oraz nadzoru medycznego.

## **Zalecenia dyrektywy**

Omawiana dyrektywa stanowi, że celem specjalnych przepisów zawartych w dyrektywie odnoszących się do wykonywania pracy tymczasowej, jest zapewnienie, aby pracownicy tymczasowi uzyskali taki sam poziom ochrony w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia przy pracy, jak inni pracownicy w przedsiębiorstwie pozostający w tradycyjnym stosunku zatrudnienia (art. 2 ust. 1 dyrektywy). Dyrektywa wprost zastrzega, że istnienie czasowego stosunku pracy nie usprawiedliwia różnego traktowania w odniesieniu do warunków pracy w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy tymczasowej (art. 2 ust. 2 dyrektywy).

Dyrektywa wymaga, aby przed rozpoczęciem pracy tymczasowej przez pracowników zostały spełnione trzy podstawowe obowiązki, a mianowicie informacja o zagrożeniach, szkolenie oraz specjalny nadzór medyczny.

Według postanowień dyrektywy, od pracodawcy użytkownika powinna dotrzeć do pracownika tymczasowego informacja o każdym wzmożonym ryzyku związanym z wykonywaną pracą, wszelkich szczególnych kwalifikacjach zawodowych lub umiejętnościach, szczególnych cechach posady, która ma zostać obsadzona, oraz specjalnym nadzorem medycznym koniecznym przy wykonywanej pracy tymczasowej.

<sup>7</sup> Pozyskane z: <http://www.mop.pl>. Konwencja nie jest ratyfikowana przez Polskę.

<sup>8</sup> Pozyskane z: <http://www.mop.pl>.

<sup>9</sup> Dz. Urz. UE L 206 z 29.07.1991, s. 19.

Pracodawca użytkownik przed skierowaniem pracownika tymczasowego do pracy powinien określić agencji pracy tymczasowej podstawowe informacje dotyczące zatrudnienia tymczasowego, które następnie agencja pracy tymczasowej powinna podać do wiadomości kierowanego do pracy pracownika tymczasowego (art. 3 ust. 2, art. 7 dyrektywy).

Następnie dyrektywa wymaga, aby każdemu pracownikowi tymczasowemu zapewnić wystarczające przeszkolenie, właściwe ze względu na charakter wykonywanej pracy, z tym że nie przesądza już, na którym podmiocie spoczywa obowiązek szkoleniowy w stosunku do pracownika tymczasowego (art. 4 dyrektywy).

W końcu dyrektywa dostrzega poważny problem ewentualnego wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej w ramach zatrudnienia tymczasowego, gdyż w tym zakresie daje państwom członkowskim wybór, że mogą wprowadzić zakaz wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej przez pracowników tymczasowych, mogą też dopuścić taką możliwość, ale tylko pod warunkiem objęcia pracowników tymczasowych wykonujących prace szczególnie niebezpieczne specjalnym nadzorem medycznym (art. 5 dyrektywy). W omawianej dyrektywie wymaga się, aby dostarczono podmiotom zawodowo zajmującym się ochroną pracowników w miejscu pracy informację o pracownikach tymczasowych, aby mogły przeprowadzić swoje działania ochronne i prewencyjne w stosunku do tych pracowników, co pozwoli skutecznie przeciwdziałać szczególnym zagrożeniom u pracodawcy użytkownika (art. 6 dyrektywy).

Dyrektywa wprowadza zasadę odpowiedzialności pracodawcy użytkownika za bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania pracy tymczasowej, ponieważ wymaga od państw członkowskich, aby zapewniły, żeby pracodawca użytkownik ponosił odpowiedzialność za zasady regulujące wykonywanie pracy tymczasowej związane ze zdrowiem i bhp (art. 8 dyrektywy). W ten sposób ukształtowana odpowiedzialność za warunki pracy tymczasowej jest zgodna z zasadą, że odpowiedzialność za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracownika ponosi ten podmiot, który bezpośrednio korzysta z jego pracy i ma możliwość konkretyzacji jego obowiązków pracowniczych<sup>10</sup>.

Dla pełnej informacji warto dodać, że ochrona pracowników tymczasowych skierowanych do pracy tymczasowej przez agencje pracy tymczasowej z jednego kraju Unii Europejskiej do drugiego kraju będącego jej członkiem dodatkowo realizowana jest w oparciu o postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 roku, dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (96/71/WE)<sup>11</sup>. Dyrektywa ta wprowadza regułę stosowania wobec pracownika tymczasowego

w określonym zakresie prawa pracy obowiązującego w państwie, na obszar którego jest on kierowany do wykonywania pracy tymczasowej, w tym w szczególności regulacji prawnych dotyczących zdrowia i bhp w miejscu pracy (art. 3 ust. 1, ust. 9 dyrektywy). Zasadniczym celem wprowadzenia tej reguły jest zapewnienie właściwej ochrony pracownikowi tymczasowemu, który ze względu na skierowanie do pracy na obszar innego państwa mógłby być narażony na lekceważenie przez pracodawcę dotyczących go ochronnych przepisów prawa pracy, zwłaszcza z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu wykonywania pracy tymczasowej<sup>12</sup>. W przypadku, gdy standardy prawa pracy obowiązujące w państwie, w którym działa agencja pracy tymczasowej, są wyższe, aniżeli warunki obowiązujące w państwie pracodawcy użytkownika, to dyrektywa stosuje zasadę uprzywilejowania pracownika, dając w takim przypadku możliwość stosowania korzystniejszych dla pracownika warunków zatrudnienia tymczasowego (art. 3 pkt 7 dyrektywy).

### Inne dyrektywy

Należy pamiętać, że do pracowników tymczasowych, w sprawach nieuregulowanych w sposób specjalny w wyżej omówionych dyrektywach, w pełni ma zastosowanie dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 roku w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG)<sup>13</sup> wraz z dyrektywami szczegółowymi, które stanowią wspólnotowy system ochrony pracy.

Ogólne zasady zatrudnienia tymczasowego, z wyłączeniem aspektów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników tymczasowych uregulowanych w wyżej omówionych dyrektywach, zostały zawarte w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 listopada 2008 roku w sprawie pracy tymczasowej (2008/104/WE)<sup>14</sup>. W jej preambule podkreśla się, że praca tymczasowa odpowiada nie tylko potrzebom pracodawców użytkowników w zakresie elastyczności, lecz także potrzebie godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników tymczasowych. Według dyrektywy praca tymczasowa przyczynia się do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji. Dlatego tak ważny wydaje się kompromis w tym zakresie oraz propagowanie łączenia elastyczności na rynku pracy z bezpieczeństwem zatrudnienia tymczasowego. Wobec wzrostu znaczenia pracy tymczasowej na wspólnotowym rynku pracy wprowadzenie dyrektywy określającej ogólne zasady pracy tymczasowej na poziomie Unii Europejskiej stało się konieczne,

<sup>10</sup> D. Makowski, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, PiZS, 2003, nr 12, s. 14.

<sup>11</sup> Dz. Urz. UE L 18 z 21.01.1997, s. 1.

<sup>12</sup> D. Makowski, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, PiZS, 2003, nr 12, s. 14.

<sup>13</sup> Dz. Urz. UE L 183 z 29.06.1989, s. 1.

<sup>14</sup> Dz. Urz. UE L 327 z 05.12.2008, s. 9.



ponieważ w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej występują znaczne różnice w korzystaniu z tej formy pracy oraz w sytuacji prawnej, statusie i warunkach pracy pracowników tymczasowych. Celem wprowadzenia dyrektywy jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie stosowania zasady równego traktowania w stosunku do pracowników tymczasowych oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę. We wprowadzonej dyrektywie stanowi się, że utworzenie właściwych uregulowań prawnych dotyczących pracy tymczasowej w poszczególnych państwach Unii Europejskiej skutecznie przyczyni się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia (art. 2 dyrektywy).

Według dyrektywy zakazy lub ograniczenia w zakresie korzystania z pracy tymczasowej uzasadnione są tylko ze względu na interes ogólny związany w szczególności z ochroną pracowników tymczasowych, wymogami zdrowia i bezpieczeństwa lub potrzebą zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom w realizacji tej nietypowej formy zatrudnienia (art. 4 dyrektywy).

### **Bezpieczne i higieniczne warunki pracy pracowników tymczasowych w polskim prawie pracy**

Na polskim gruncie prawnym zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika reguluje Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych<sup>15</sup>. Zasady działania takiej agencji oraz kierowania przez nią pracowników do wykonywania pracy tymczasowej za granicą u pracodawców użytkowników zagranicznych określa ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>16</sup>. Kwestie dotyczące warunków zatrudniania zagranicznych pracowników tymczasowych z innego państwa unijnego skierowanych przez zagraniczne agencje pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na terytorium Polski określają przepisy zawarte w art. 67<sup>1</sup>–art. 67<sup>4</sup> Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy<sup>17</sup>.

Natomiast w sprawach nieuregulowanych specjalnymi przepisami dotyczącymi zatrudnienia tymczasowego, zawartymi w wyżej przywołanych ustawach, do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika zastosowanie mają przepisy prawa pracy odnoszące się odpowiednio

do pracodawcy i pracownika, z wyłączeniem ustawy regulującej szczegółowe zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W sposób indywidualny w zakresie nieuregulowanym specjalnymi przepisami prawa i obowiązki pracodawcy użytkownika i agencji pracy tymczasowej określa zawarta między nimi umowa dotycząca konkretnego zatrudnienia tymczasowego.

### **Istota oraz warunki zatrudnienia tymczasowego**

Zatrudnienie tymczasowe za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, w oparciu o art. 1 oraz art. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w związku z art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, można zdefiniować jako trójpodmiotową konstrukcję prawną polegającą na tym, że agencja pracy tymczasowej, będąca pracodawcą, zatrudnia pracownika tymczasowego wyłącznie w celu wykonywania przez niego pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika i pod jego kierownictwem. Usługi tego typu zastrzeżone są tylko dla działalności agencji pracy tymczasowej. Pracownik tymczasowy może wykonywać taką pracę na rzecz danego pracodawcy użytkownika przez okres nie dłuższy niż określony w przepisach ustawy. Praca musi mieć charakter tymczasowy. Pracownik tymczasowy może wykonywać zadania o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub takie, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę nie byłoby możliwe, bądź takie, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika.

Pracodawcą użytkownikiem może być nie tylko pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, czyli zatrudniający przynajmniej jednego własnego pracownika w ramach tradycyjnego stosunku pracy, ale również podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu kodeksowym, wyznaczający pracownikowi tymczasowemu zadania i kontrolujący ich wykonanie.

Do wykonywania pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej może kierować nie tylko pracowników zatrudnionych przez siebie, ale również osoby niebędące jej pracownikami, które pracę tymczasową będą wykonywali na podstawie umów cywilnoprawnych. Należy jednak pamiętać, że zatrudnienie tymczasowe na podstawie umów cywilnoprawnych powinno być stosowane w wyjątkowych przypadkach, których zastosowanie każdorazowo uzasadniają warunki wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika. Według opinii Państwowej Inspekcji Pracy powierzenie pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej może być praktykowane tylko wtedy, gdy uzasadnia to charakter zadań oraz sposób ich realizacji.

Agencja pracy tymczasowej nie może samodzielnie decydować o rodzaju zawieranej umowy, istotną

<sup>15</sup> Dz.U. 2003 r. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.

<sup>16</sup> t.j.: Dz.U. 2013 r., poz. 674 z późn. zm.

<sup>17</sup> t.j.: Dz.U. 2014 r., poz. 1502.

rolę odgrywają bowiem warunki, w jakich praca tymczasowa faktycznie się odbywa u pracodawcy użytkownika. Stosowanie przez agencje zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym, niezależnie od istnienia przesłanek wskazujących na wymóg zawierania umów o pracę, pozbawia potencjalnych pracowników tymczasowych gwarancji, które dają przepisy prawa pracy<sup>18</sup>. W doktrynie prawa pracy wyrażono wątpliwość co do tego, czy występująca w naszym prawie dopuszczalność stosowania do zatrudnienia tymczasowego umów cywilnoprawnych jest zgodna z dyrektywami Unii Europejskiej dotyczącymi zatrudnienia tymczasowego<sup>19</sup>.

Agencja pracy tymczasowej może zatrudniać pracowników tymczasowych tylko na podstawie terminowych umów o pracę, które dodatkowo podkreślają zmienny charakter tego nietypowego zatrudnienia. Pracownicy tymczasowi mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy (art. 7 ustawy). Aby można było nawiązać taki stosunek pracy tymczasowej, przepisy prawa zobowiązują agencję pracy tymczasowej i pracodawcę użytkownika do uzgodnienia na piśmie warunków zatrudnienia pracownika tymczasowego w zakresie: rodzaju powierzanej pracy, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do jej wykonywania, wymiaru czasu pracy, przewidywanego okresu zatrudnienia oraz miejsca wykonywania pracy (art. 9 ust. 1 ustawy). Na pracodawcę użytkownika dodatkowo nałożono obowiązek przekazania na piśmie agencji pracy tymczasowej informacji o warunkach wynagradzania określonych w przepisach wewnętrznych zakładu pracy oraz o warunkach wykonywania danej pracy w zakresie dotyczącym bhp (art. 9 ust. 2 ustawy).

Ponadto przed nawiązaniem stosunku pracy tymczasowej z określonym pracownikiem agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie zakres, sposób i termin przekazywania informacji koniecznych do obliczenia pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, a także zakres ewentualnego przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków od agencji jako pracodawcy dotyczących bhp (art. 9 ust. 3 ustawy). Agencja pracy tymczasowej przed nawiązaniem stosunku pracy ma obowiązek poinformować kandydata o wszystkich uzgodnieniach między nią a pracodawcą użytkownikiem w zakresie warunków proponowanej pracy tymczasowej (art. 11).

Analizując wymagania prawne wobec agencji pracy tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika przed nawiązaniem umowy o pracę z pracownikiem

tymczasowym, należy podkreślić zindywidualizowany charakter trójpodmiotowego tymczasowego stosunku pracy, ponieważ warunki zatrudnienia tymczasowego kształtowane są nie tylko w oparciu o przepisy ustawy, ale przede wszystkim każdorazowo w drodze indywidualnych uzgodnień umownych pomiędzy jego stronami. Takie ukształtowanie przepisów prawnych w tym zakresie jest zgodne z postanowieniami specjalnej dyrektywy Unii Europejskiej dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników tymczasowych. Wymaga ona, aby przed skierowaniem pracownika tymczasowego do wykonywania pracy został on dobrze poinformowany o podstawowych warunkach tejże pracy. Z punktu widzenia zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zwraca uwagę wymóg wobec pracodawcy użytkownika, który musi poinformować agencję pracy tymczasowej na piśmie o warunkach wykonywania pracy w zakresie bhp przed nawiązaniem stosunku pracy z pracownikiem. Tego rodzaju wymóg niewątpliwie należy przyjąć z zadowoleniem, ale na tle tego unormowania można tylko żałować, że ustawodawca nie sprecyzował, o jakich konkretnie warunkach wykonywania pracy tymczasowej z zakresu bhp pracodawca użytkownik ma poinformować agencję pracy tymczasowej.

Wydaje się, że w ramach realizacji tego obowiązku pracodawca użytkownik powinien poinformować agencję m.in. o zagrożeniach związanych z proponowaną pracą oraz podjętych środkach zapobiegawczych, w tym środkach ochrony zbiorowej oraz koniecznych do zastosowania środkach ochrony indywidualnej. Powinien także przedstawić aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych lub uciążliwych występujących w środowisku pracy oraz zaprezentować ostatnio przeprowadzoną analizę przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy. W tym zakresie należy postulować zmianę obowiązujących przepisów w tym kierunku, aby ustawodawca skonkretyzował wspomniany obowiązek pracodawcy użytkownika wobec agencji pracy tymczasowej w ten sposób, aby zakres przekazanych informacji nie budził wątpliwości. Ponadto warto byłoby uzupełnić wyżej wskazany obowiązek informacyjny pracodawcy użytkownika o przyznanie agencji pracy tymczasowej możliwości wysyłania na miejsce wykonywania pracy tymczasowej swojego przedstawiciela przed skierowaniem tam pracownika oraz w trakcie realizacji zatrudnienia tymczasowego, aby zapewnić wykonywanie obowiązków pracodawcy w zakresie bhp. Wprowadzenie proponowanego uprawnienia dla agencji pracy tymczasowej wydaje się być uzasadnione tym, że mimo iż ustawodawca nałożył na pracodawcę użytkownika obowiązek zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, to jednak nie zwolnił agencji pracy tymczasowej będącej pracodawcą z obowiązków oraz odpowiedzialności w zakresie bhp.

<sup>18</sup> Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku. Pozyskane z: <http://www.pip.gov.pl>.

<sup>19</sup> D. Makowski, *Polska regulacja zatrudnienia tymczasowego w świetle prawa Unii Europejskiej* [w:] *Zatrudnienie tymczasowe sposobem na dobrą pracę i efektywność firm*, pod red. M. Dobrowolskiej, K. Zaszuby. Rzeszów 2007, s. 85.

## Zakazy dotyczące zatrudnienia tymczasowego

Korzystanie z pracy tymczasowej podlega z mocy ustawy ograniczeniom ze względu na ochronę życia i zdrowia pracowników tymczasowych oraz z uwagi na ochronę interesów pracowników pracodawcy użytkownika, pozostających z nim w tradycyjnym stosunku pracy. Omawiana ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych określa cztery przypadki, w których korzystanie z tego rodzaju pracy jest niedopuszczalne. Z punktu widzenia ochrony interesów pracowników pracodawcy użytkownika wprowadzono zakaz korzystania przez tego pracodawcę z pracy tymczasowej własnych pracowników. Art. 4 ustawy stanowi, że: „pracodawca nie może być pracodawcą użytkownikiem w stosunku do pracowników pozostających z nim w stosunku pracy”. Wprowadzenie tego zakazu ma zapewne zapobiec obchodzeniu przez pracodawcę przepisów o wynagradzaniu pracowników za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, co może stanowić dla niego znaczne obciążenie finansowe.

Następnie z punktu widzenia ochrony interesów pracowników wprowadzono zakaz zatrudniania pracownika tymczasowego na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku (art. 8 ust. 2 ustawy). Brak zgody ustawodawcy na wyżej opisaną sytuację należy odczytać jako jasny sygnał dotyczący zapewnienia pełnej ochrony zbiorowych uprawnień pracowników. Dopuszczenie możliwości takiego zastępstwa znacznie osłabiłoby bowiem ustawowe prawo pracowników do strajku.

Z punktu widzenia ochrony interesów pracowników pracodawcy użytkownika wprowadzono w ustawie również zakaz zatrudniania pracowników tymczasowych na stanowisku pracy, na którym w okresie ostatnich 3 miesięcy rozwiązano stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 8 ust. 3 ustawy). Wprowadzenie tego zakazu, jak się wydaje, ma zapobiec celowym działaniom pracodawcy zmierzającym do zmiany tradycyjnego zatrudnienia pracowników na zatrudnienie tymczasowe pod pretekstem zwolnień grupowych.

Natomiast ze względu na ochronę życia i zdrowia pracowników tymczasowych wprowadzono w ustawie zakaz zatrudniania pracowników tymczasowych do wykonywania przez nich prac szczególnie niebezpiecznych, który w sposób szczegółowy zostanie omówiony w dalszej części opracowania (art. 8 ust. 1 ustawy).

W tym miejscu chciałabym zaznaczyć, że wprowadzone do naszej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wszystkie wyżej wskazane zakazy, po przeanalizowaniu celu ich wprowadzenia, należy ocenić zdecydowanie pozytywnie. Wprowadzenie ich do naszego systemu prawnego jest zgodne

z dyrektywami Unii Europejskiej dotyczącymi zatrudnienia tymczasowego, które dopuszczają możliwość ograniczania tego rodzaju zatrudnienia ze względu na ochronę życia i zdrowia pracowników tymczasowych oraz interes pracowników. Spełniają one przewidziane w dyrektywach unijnych kryteria dopuszczalności ograniczenia zatrudnienia tymczasowego oraz stanowią doskonały instrument łączący elastyczność z bezpieczeństwem tegoż zatrudnienia.

W kontekście wprowadzonych do naszego systemu prawnego zakazów odnoszących się do zatrudnienia tymczasowego powstaje zasadne pytanie, do kogo są one kierowane – do agencji pracy tymczasowej czy do pracodawcy użytkownika, ponieważ nie przesądziło tego jednoznacznie w obowiązującej ustawie. W świetle obowiązujących przepisów należy uznać, że wprowadzone zakazy dotyczące zatrudnienia tymczasowego kierowane są przede wszystkim do agencji pracy tymczasowej będącej pracodawcą, która w celu wywiązania się z nich powinna uzyskać od pracodawcy użytkownika stosowne informacje w tym zakresie.

Warto jednak przy tym zauważyć, że przepisy omawianej ustawy nie przewidują obowiązku przekazywania przez pracodawcę użytkownika zasobu takich danych agencji pracy tymczasowej, za wyjątkiem informacji potrzebnej do zastosowania zakazu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Taki wykaz prac szczególnie niebezpiecznych obowiązujący w danym zakładzie, jak się wydaje, pracodawca użytkownik ma obowiązek przekazać agencji w ramach pisemnej informacji o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bhp. Ze względu na powyższe należy zatem postulować, aby ustawodawca wprowadził obowiązek, zgodnie z którym pracodawca użytkownik będzie musiał dostarczyć agencji pracy tymczasowej informacje niezbędne do zastosowania się do wprowadzonych zakazów wykonywania zatrudnienia tymczasowego, a w przypadku zakazu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych wprowadził wprost obowiązek przekazywania wykazu takich prac obowiązującego u danego pracodawcy użytkownika, tak aby nie trzeba było wywodzić go z ogólnego obowiązku informacyjnego w sferze bhp.

W tym miejscu trzeba koniecznie jeszcze rozważyć sytuację, w której agencja pracy tymczasowej, pomimo ciążącego na niej takiego obowiązku, jednak nie zastosuje się do wprowadzonych ustawowo zakazów dotyczących zatrudnienia tymczasowego i skieruje pracownika tymczasowego do pracodawcy użytkownika do wykonywania jakiejś ustawowo zakazanej pracy. Moim zdaniem, w takiej sytuacji na pracodawcy użytkownika, jako wykonującym obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego, będzie spoczywał obowiązek niedopuszczenia skierowanego pracownika do wykonywania takiej pracy. Szczególnie taka powinność będzie spoczywała na



pracodawcy użytkownika w związku z wykonywaniem pracy szczególnie niebezpiecznej. Powinność ta będzie dla pracodawcy użytkownika dodatkowo wynikała z ogólnego obowiązku zapewnienia przez niego pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy tymczasowej, a także jego odpowiedzialności z tego wynikającej<sup>20</sup>.

Wyżej zasygnalizowany problem ma wymiar praktyczny, gdyż według informacji zawartych w sprawozdaniu Państwowej Inspekcji Pracy za 2013 roku, w czasie kontroli pracodawców użytkowników w 12 zakładach, wobec 23 osób inspektorzy pracy stwierdzili nieprzebranie zakazu powierzania pracownikowi tymczasowemu wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej<sup>21</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższe niejasności oraz mając świadomość wagi i doniosłości ustawowych zakazów odnoszących się do zatrudnienia tymczasowego, należy postulować wskazanie wprost w ustawie, w sposób niebudzący wątpliwości poszczególnych podmiotów odpowiedzialnych za przestrzeganie określonych zakazów. Proponuję także rozważyć wprowadzenie właściwych sankcji za ich naruszenie. W sprawozdaniu Państwowej Inspekcji Pracy za 2013 roku zauważono, że w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych brak regulacji nakładających na agencje pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników sankcji za naruszanie jej istotnych zapisów, w tym w szczególności za naruszenie zakazu powierzania pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej. Według Państwowej Inspekcji Pracy, taki niepełny stan prawny przyczynia się do pomijania lub lekceważenia obowiązków nałożonych przez ustawę na podmioty uczestniczące w realizacji zatrudnienia tymczasowego<sup>22</sup>.

### **Zakaz zatrudniania przy pracach szczególnie niebezpiecznych**

Niezwykle ważnym z punktu widzenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników tymczasowych, jak wyżej już wskazywano, jest zakaz powierzania pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej, w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy (art. 8 ust. 1 ustawy). Przepisami odnoszącymi się do prac szczególnie niebezpiecznych są przede wszystkim Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>23</sup>, a także niektóre rozporządzenia określające przepisy bhp dotyczące określonych gałęzi pracy lub rodzajów prac zaliczonych do prac szczególnie niebezpiecznych.

<sup>20</sup> D. Makowski, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, PiZS 2003, nr 12, s. 27–30.

<sup>21</sup> *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku*. Pozyskane z: <http://www.pip.gov.pl>.

<sup>22</sup> *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku*. Pozyskane z: <http://www.pip.gov.pl>.

<sup>23</sup> t.j. Dz.U. 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.

Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy zawiera definicję prac szczególnie niebezpiecznych, a także katalog takich prac oraz określa w sposób szczegółowy warunki ich wykonywania. Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się prace określone w rozporządzeniu oraz prace wskazane jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bhp lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez konkretnego pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne (§ 80 ust. 1 rozp.). W rozdziale 6 rozporządzenia zatytułowanym „Prace szczególnie niebezpieczne”, w dziale IV zatytułowanym „Procesy pracy”, zawarty jest następujący katalog prac szczególnie niebezpiecznych:

- roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części w miejscach przebywania pracowników zatrudnionych przy innych pracach lub działania maszyn i innych urządzeń technicznych,
- prace w zbiornikach, kanałach, studniach, studzienkach kanalizacyjnych, wnętrzach urządzeń technicznych i innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych, do których wejście odbywa się przez właz lub otwory o niewielkich rozmiarach lub jest w inny sposób utrudnione,
- prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych, w szczególności substancji i preparatów chemicznych sklasyfikowanych jako niebezpieczne, materiałów zawierających szkodliwe czynniki biologiczne,
- prace na wysokości, tzn. prace wykonywane na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1 m nad poziomem podłogi lub ziemi.

Do prac szczególnie niebezpiecznych rozporządzenie zalicza również prace określone w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 stycznia 2004 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym i natryskiwaniu cieplnym<sup>24</sup>. Wskazano w nim prace wraz ze szczegółowym określeniem warunków ich wykonywania:

- czyszczenie powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi przy użyciu urządzeń z otwartym lub zamkniętym obiegiem ścierniwa, w strumieniu sprężonego powietrza, wody lub mieszaniny wody i sprężonego powietrza,
- natryskiwanie lub napyłanie powierzchni wyrobami lakierowymi w postaci płynnej lub proszku, przy użyciu urządzeń natryskowych lub napyłających,
- natryskiwanie cieplne powierzchni metali przy użyciu pistoletowych urządzeń łukowych, plazmowych i płomieniowych – w tym naddźwiękowych i detonacyjnych.

Prace szczególnie niebezpieczne zostały także określone w Rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 roku w sprawie

<sup>24</sup> Dz.U. 2004 r. Nr 16, poz. 156.

bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej<sup>25</sup>. Wskazano w nim prace wraz ze szczegółowym określeniem warunków ich wykonywania:

- przy zbiorze szyszek, nasion i pędów z drzew stojących,
- przy usuwaniu drzew trudnych, w szczególności złamanych drzew lub ich części (złomów), drzew wyrwanych z odsłoniętym systemem korzeniowym (wywrotów), drzew z pękniętym pniem, drzew ze stwierdzoną zgnilizną wewnętrzną, drzew zlokalizowanych w sąsiedztwie budynków, budowli, linii teleenergetycznych i szlaków komunikacyjnych, drzew wyjątkowo grubych, drzew silnie pochylonych przeciwnie do założonego kierunku ich obalenia, drzew zawieszonych trudnych do ściągnięcia.

Powyższy przegląd prac szczególnie niebezpiecznych, określonych w rozporządzeniach wykonawczych do Kodeksu pracy, pokazuje, że są one niezwykle różnorodne. Wymagają wysokich kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego oraz umiejętności, które pracownik zatrudniony w ramach tradycyjnego stosunku pracy nabywa w wyniku stałego oraz częstego ich wykonywania, najczęściej pod nadzorem stałego kierownika.

Należy jeszcze dodać, że prace szczególnie niebezpieczne wymienione w przepisach prawa ochrony pracy nie zamykają katalogu prac szczególnie niebezpiecznych, gdyż zalicza się do nich również prace określone jako szczególnie niebezpieczne w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez konkretnego pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne. Wynika z tego, że w praktyce wskazanie pełnego katalogu prac szczególnie niebezpiecznych jest niemożliwe. Dlatego za słuszne należy uznać przyjęte rozwiązanie prawne, że do obowiązków pracodawcy należy ustalenie i aktualizowanie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w jego zakładzie pracy (§ 80 ust. 2 rozp.).

Dyrektywa Unii Europejskiej dotycząca bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika tymczasowego, o czym była mowa wcześniej, pozostawiła państwom członkowskim wybór pomiędzy wprowadzeniem definitywnego zakazu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych a dopuszczeniem ich wykonywania pod warunkiem objęcia pracowników tymczasowych specjalnym nadzorem medycznym. Polski ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie bezwzględного zakazu wykonywania takich prac w ramach zatrudnienia tymczasowego. Wybór najbardziej restrykcyjnego rozwiązania należy przyjąć z dużym zadowoleniem, ponieważ charakterystyczna dla zatrudnienia tymczasowego zmienność warunków wykonywania pracy nie sprzyja zdobywaniu wysoko specjalistycznego doświadczenia zawodowego

u danego pracodawcy oraz nabyciu szczególnych umiejętności zawodowych na konkretnym stanowisku pracy, tak potrzebnych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Zakaz ten minimalizuje zwiększone zagrożenie dla zdrowia i życia pracownika tymczasowego oraz świadczy o wzmożonej ochronie zdrowia i życia pracowników tymczasowych<sup>26</sup>.

## Obowiązki w zakresie bhp w zatrudnieniu tymczasowym

Nietypowość zatrudnienia tymczasowego najbardziej widoczna jest w realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie bhp, które w tradycyjnym stosunku pracy niepodzielnie obciążają pracodawcę. Ze względu na trójpodmiotowy stosunek zatrudnienia tymczasowego w polskim systemie prawnym zdecydowano się na podział tych obowiązków pomiędzy dwa podmioty: agencję pracy tymczasowej będącą pracodawcą pracownika tymczasowego oraz pracodawcę użytkownika wykonującego w określonym zakresie obowiązki pracodawcy wobec tego pracownika. Agencja wykonuje swoją część obowiązków na podstawie Kodeksu pracy oraz pozostałych przepisów prawa pracy, w zakresie niezastrzeżonym dla pracodawcy użytkownika w przepisach prawa oraz łączącej ich umowie. Pracodawca wykonuje obowiązki w zakresie niezbędnym do organizacji pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Wynika to z tego, że pracownik tymczasowy wykonuje pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Praca tymczasowa jest wykonywana w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę użytkownika.

Obowiązki z zakresu bhp w stosunku do pracownika tymczasowego zostały nałożone na pracodawcę w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, poprzez:

- określenie ustawowego zamkniętego katalogu konkretnych obligatoryjnych obowiązków z zakresu bhp związanych z pracownikiem tymczasowym (art. 9 ust. 2a ustawy),
- określenie w sposób ogólny obowiązku zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej (art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy); w tym przypadku ustawodawca nie wskazał konkretnych obligatoryjnych obowiązków dotyczących materialnego środowiska pracy, które miałby do wykonywania pracodawca użytkownika,
- dopuszczenie umownego przejęcia przez pracodawcę od agencji pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy z zakresu bhp innych niż ustawowo określone w katalogu obowiązków z zakresu bhp związanych z pracownikiem tymczasowym (art. 9 ust. 3 pkt 2 ustawy); w tym przypadku ustawodawca nie wskazał konkretnych obowiązków, które mogą stać

<sup>25</sup> Dz.U. 2006 r. Nr 161, poz. 1141.

<sup>26</sup> D. Makowski, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, PiZS 2003, nr 12, s. 28–31.

się przedmiotem umownego przejęcia przez pracodawcę użytkownika,

- odesłanie do stosowania przepisów prawa pracy, w tym obowiązków pracodawcy z zakresu bhp w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy, do pracodawcy użytkownika oraz agencji pracy tymczasowej (art. 5 ustawy); w tym przypadku ustawodawca zastosował ogólne odesłanie, nie wskazując ani konkretnych przepisów, ani konkretnego podmiotu właściwego do ich wykonania.

W wyżej zasygnalizowanym ustawowym katalogu obowiązków z zakresu bhp, związanych z pracownikiem tymczasowym, które ustawodawca nałożył do obligatoryjnego wykonywania na pracodawcę użytkownika, znalazły się wymienione niżej obowiązki:

- **Dostarczanie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego.** Pracodawca realizuje ten obligatoryjny obowiązek na podstawie przepisów zawartych w Kodeksie pracy, które stosuje zgodnie z odesłaniem w art. 5. Zgodnie z art. 237<sup>7</sup> § 1 k.p. jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze spełniające wymagania określone w Polskich Normach, jeżeli odzież własna pracownika tymczasowego może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu lub ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy. Na podstawie art. 237<sup>7</sup> § 2 k.p. pracodawca może ustalić stanowiska pracy, na których dopuszcza się używanie przez pracowników tymczasowych, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bhp. Z tym jednak zastrzeżeniem, że w takim przypadku pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny (art. 237<sup>7</sup> § 4 k.p.). Na podstawie art. 237<sup>8</sup> § 1 k.p. pracodawca ustala rodzaje odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach w zakładzie jest niezbędne, oraz określa przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego. Prawny system ochrony pracy wprowadza bezwzględny zakaz wykonywania pracy tymczasowej bez odzieży i obuwia roboczego na stanowiskach pracy, na których wymagane jest ich stosowanie. Zgodnie bowiem z art. 237<sup>9</sup> § 1 k.p. **pracodawca użytkownik nie może dopuścić pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej bez odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.** Do obowiązków pracodawcy użytkownika należy zapewnienie, aby odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe oraz zapewnienie odpowiednio ich prania, konserwacji, naprawy, odpylania i odkażania (art. 237<sup>9</sup> § 2 k.p.). W przypadku gdy pracodawca użytkownik nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonane przez pracownika tymczasowego, pod warunkiem wypłacenia mu przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez

pracownika. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje też ekwiwalent pieniężny za pranie własnej odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie dopuścił pracodawca użytkownik (art. 237<sup>9</sup> § 3 k.p.).

- **Dostarczenie pracownikowi tymczasowemu środków ochrony indywidualnej.** Pracodawca użytkownik realizuje ten obligatoryjny obowiązek na podstawie przepisów zawartych w Kodeksie pracy oraz w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które stosuje na podstawie odesłania zawartego w art. 5 omawianej ustawy. Zgodnie z art. 237<sup>6</sup> § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi tymczasowemu nieodpłatnie odpowiednie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. Na podstawie art. 237<sup>8</sup> § 1 k.p. pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej, których stosowanie na określonych stanowiskach w zakładzie jest niezbędne. Prawny system ochrony pracy wprowadza bezwzględny zakaz wykonywania pracy tymczasowej bez środków ochrony indywidualnej na stanowiskach pracy, na których wymagane jest ich stosowanie. Zgodnie bowiem z art. 237<sup>9</sup> § 1 k.p., **pracodawca użytkownik nie może dopuścić pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej bez środków ochrony indywidualnej, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.** Do obowiązków pracodawcy należy zapewnienie, aby środki ochrony indywidualnej posiadały właściwości ochronne i użytkowe oraz zapewnienie odpowiednio ich prania, konserwacji, naprawy, odpylania i odkażania (art. 237<sup>9</sup> § 2 k.p.). Szczegółowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej określa rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

- **Zapewnianie pracownikowi tymczasowemu napojów i posiłków profilaktycznych.** Pracodawca użytkownik realizuje ten obligatoryjny obowiązek na podstawie przepisów zawartych w Kodeksie pracy oraz w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów<sup>27</sup>, które stosuje na podstawie odesłania zawartego w art. 5 omawianej ustawy. Pracodawca użytkownik, na którego rzecz wykonują pracę tymczasową pracownicy tymczasowi w warunkach szczególnie uciążliwych, jest obowiązany zapewnić im nieodpłatnie odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych (art. 232 k.p.). Szczegółowe wymagania określa wyżej przywołane rozporządzenie. Mówi ono, że wykonywanie pracy tymczasowej w warunkach szczególnie uciążliwych, uprawniające do posiłków profilaktycznych, to wykonywanie pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym, powodującej w ciągu zmiany roboczej znaczny,

<sup>27</sup> Dz.U. 1996 r. Nr 60, poz. 279.



prawnie określony, wydatek energetyczny organizmu, a także praca pod ziemią oraz praca przy usuwaniu skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych (§ 3 rozp.). Pracodawca ma obowiązek zapewnić posiłek w formie jednego dania gorącego na terenie zakładu pracy (§ 1 pkt 1 rozp.). W wyjątkowych sytuacjach, gdy takich możliwości nie ma ze względu na rodzaj pracy lub ze względów organizacyjnych, może zapewnić pracownikom tymczasowym korzystanie z posiłków profilaktycznych w czasie pracy w punktach gastronomicznych lub przyrządzanie posiłków przez pracowników we własnym zakresie z otrzymanych produktów (§ 2 ust. 2 rozp.). Posiłki profilaktyczne powinny być wydawane pracownikom tymczasowym w czasie regulaminowych przerw w pracy, w zasadzie po 3–4 godzinach pracy (§ 6 ust. 2 rozp.). W świetle rozporządzenia, wykonywanie pracy tymczasowej w warunkach szczególnie uciążliwych, uprawniające do napojów profilaktycznych, to zatrudnienie w warunkach mikroklimatu gorącego lub mikroklimatu zimnego, o prawnie określonych parametrach, przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C, jak również na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C, a także przy pracach związanych z dużym wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej znaczny, prawnie określony, wydatek energetyczny organizmu (§ 4 ust. 1 rozp.). Rodzaj i temperaturę napojów profilaktycznych trzeba dostosować do warunków wykonywania pracy tymczasowej (§ 1 pkt 2 rozp.). Napoje przy pracy w warunkach mikroklimatu gorącego powinny być wzbogacone w sole mineralne i witaminy. Napoje powinny być dostępne dla pracowników tymczasowych bez żadnych ograniczeń, w ilości zaspakajającej potrzeby fizjologiczne (§ 4 ust. 2 rozp.), w ciągu całej zmiany roboczej (§ 6 ust. 3 rozp.). Powyższe rozporządzenie określa też generalne wymagania w zakresie posiłków i napojów profilaktycznych. Konkretnie stanowiska pracy, na których wykonujący pracę tymczasową pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje profilaktyczne oraz szczegółowe zasady i warunki ich wydawania ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. W przypadku gdy u danego pracodawcy użytkownika nie działa zakładowa organizacja związkowa, powyższe kwestie ustala pracodawca po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników (§ 5 rozp.). Rozporządzenie wymaga, aby posiłki i napoje profilaktyczne wydawane były pracownikom w dniach wykonywania przez nich prac tymczasowych uzasadniających ich wydawanie (§ 6 ust. 1 rozp.). Pracodawca użytkownik powinien zapewnić zachowanie odpowiednich warunków higienicznosanitarnych przygotowywania oraz spożywania posiłków i napojów profilaktycznych (§ 7 rozp.). Rozporządzenie zastrzega, że pracownikom tymczasowym nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za posiłki i napoje profilaktyczne (§ 8 rozp.).

- **Przeprowadzanie pracownikowi tymczasowemu szkoleń w zakresie bhp.** Pracodawca użytkownik realizuje ten obligatoryjny obowiązek na podstawie przepisów zawartych w Kodeksie pracy oraz w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 roku w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>28</sup>. Do odpowiedniego stosowania wyżej wymienionych przepisów w zakresie sposobów i terminów przeprowadzania szkoleń pracowników tymczasowych odsyła art. 9 ust. 2b omawianej ustawy. Zgodnie z art. 237<sup>3</sup> § 2 k.p. pracodawca użytkownik jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika tymczasowego w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy tymczasowej oraz prowadzić okresowe szkolenia w tym zakresie. Prawny system ochrony pracy wprowadza bezwzględny zakaz wykonywania pracy tymczasowej bez przeprowadzenia pracownikowi tymczasowemu szkolenia w zakresie bhp. Zgodnie bowiem z art. 237<sup>3</sup> § 1 k.p., **pracodawca użytkownik nie może dopuścić pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej bez dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bhp.** Przepisy Kodeksu pracy wymagają, aby szkolenia pracowników tymczasowych w zakresie bhp były przeprowadzane w czasie pracy i na koszt pracodawcy użytkownika (art. 237<sup>3</sup> § 3 k.p.). Szczegółowe zasady przeprowadzania szkoleń określa wyżej przywołane rozporządzenie. W zatrudnieniu tymczasowym, ze względu na jego zmienność, najistotniejsze znaczenie ma instruktaż stanowiskowy przeprowadzany w ramach wstępnego szkolenia bhp, który przynosi pracownikowi tymczasowemu podstawowe informacje o warunkach pracy w sferze bhp u danego pracodawcy użytkownika. Zgodnie z rozporządzeniem, instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić pracownikowi tymczasowemu zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na powierzonym stanowisku pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą tymczasową, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznej pracy tymczasowej (§ 9 ust. 1 rozp.).

- **Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy pracownika tymczasowego.** Pracodawca użytkownik realizuje ten obligatoryjny obowiązek na podstawie przepisów zawartych w Kodeksie pracy, Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 roku w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy<sup>29</sup> oraz Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 roku w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy<sup>30</sup>, które stosuje na podstawie odesłania zawartego w art. 5 omawianej ustawy. Szczegółowy tryb ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy określa wyżej przy-

<sup>28</sup> Dz.U. 2004 r. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.

<sup>29</sup> Dz.U. z 2009 r. Nr 105, poz. 870.

<sup>30</sup> Dz.U. z 2004 r. Nr 227, poz. 2298.

wołane rozporządzenie Rady Ministrów. Stanowi ono, że okoliczności i przyczyny wypadku ustala powołany przez pracodawcę użytkownika zespół powypadkowy w składzie wymaganym przez przepisy prawa. Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza protokół. Zespół jest obowiązany zapoznać poszkodowanego pracownika tymczasowego z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem. Poszkodowany pracownik ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Mogą powstawać wątpliwości natury prawnej w zakresie podmiotu właściwego do zatwierdzania protokołu powypadkowego sporządzonego przez zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę użytkownika, gdyż przepisy omawianej ustawy wprost nie rozstrzygają tak postawionego problemu. Wydaje się, że należy wyjść od prawnie określonego obowiązku zatwierdzania protokołów powypadkowych przez pracodawcę, a zatem skoro w tym szczególnym przypadku pracodawca użytkownik nie ma przymiotu pracodawcy dla pracownika tymczasowego, to nie może on dokonać zatwierdzenia protokołu powypadkowego dotyczącego pracownika tymczasowego. Obowiązek ten w świetle obowiązującego prawa spoczywa na pracodawcy, jakim dla pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej, która zobligowana jest nie tylko do zatwierdzenia protokołu powypadkowego, ale również do dopełnienia innych prawnie określonych wymogów dokumentacyjnych dotyczących wypadków przy pracy (np. prowadzenia rejestru wypadków przy pracy, sporządzania i przekazywania karty statystycznej wypadku przy pracy)<sup>31</sup>. Moim zdaniem, aby tego typu wątpliwości na tle procedury powypadkowej pracownika tymczasowego się nie pojawiały, warto postulować wprowadzenie do ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przepisów gwarantujących agencji pracy tymczasowej kompetencję do zatwierdzania protokołu. Przy tym warto również rozważyć wprowadzenie szczególnego trybu postępowania powypadkowego polegającego na tym, że ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy dokonywałby powołany przez pracodawcę użytkownika zespół powypadkowy, ale w obecności przedstawiciela agencji pracy tymczasowej. Ponadto należy wprowadzić obowiązek dla pracodawcy użytkownika niezwłocznego zawiadomienia agencji o powstaniu wypadku przy pracy jej pracownika. W świetle przepisów koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca użytkownik (art. 234 § 4 k.p.). Należy podkreślić, że w przypadku niewłaściwych warunków pracy pracodawca użytkownik nie ponosi konsekwencji w postaci podniesienia składki na ubezpieczenie wypadkowe. Wskaźniki mające wpływ na wysokość składki są generowane u pracodawcy użytkownika, zaś skutki nieprawidłowych

<sup>31</sup> Szerzej: M. Januszewska, *Wypadek potwierdza agencja*, Rzeczpospolita z dnia 19 lipca 2010 r., s. C5.

warunków pracy w postaci podwyższonej składki ponosi agencja pracy tymczasowej. Przyjęcie takiego rozwiązania powoduje, że zróżnicowanie składki na ubezpieczenie wypadkowe nie ma żadnego przełożenia na poprawę warunków pracy, gdyż agencja pracy tymczasowej ma na nie dość ograniczony wpływ<sup>32</sup>. W związku z powyższym proponuję przyjęcie rozwiązania hiszpańskiego, w którym pracodawca użytkownik odpowiada również za składki na ubezpieczenie społeczne pracowników tymczasowych w zakresie, w jakim ponosi odpowiedzialność za wypadek przy pracy lub chorobę zawodową pracownika tymczasowego, spowodowane brakiem podjęcia przez pracodawcę odpowiednich środków ochronnych w dziedzinie bhp<sup>33</sup>.

• **Przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie pracownika tymczasowego o ryzyku związanym z pracą wykonywaną na zajmowanym stanowisku.** Pracodawca użytkownik realizuje ten obligatoryjny obowiązek na podstawie przepisów zawartych w Kodeksie pracy oraz w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które stosuje na podstawie odesłania zawartego w art. 5 omawianej ustawy. Na wstępie rozważania tego aspektu bezpieczeństwa i higieny pracy tymczasowej należy stwierdzić, że ocena ryzyka zawodowego oraz informacja o ryzyku zawodowym ma dla pracownika tymczasowego znaczenie fundamentalne, gdyż jest kopalnią informacji o warunkach zatrudnienia oraz podejmowanych przez pracodawcę działaniach prewencyjnych w zakresie ochrony zdrowia i życia. Zgodnie z postanowieniami zawartymi w Kodeksie pracy, pracodawca ma obowiązek przeprowadzania oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą tymczasową oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających to ryzyko, a także informowania pracowników tymczasowych o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą tymczasową oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami zawodowymi (art. 226 k.p.). Pracodawca dokonuje oceny ryzyka zawodowego w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i preparatów chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych oraz przy zmianie organizacji pracy. Zobowiązany jest uwzględnić wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach tymczasowych oraz sposoby wykonywania pracy. Ocena ryzyka zawodowego jest przeprowadzana w celu zastosowania w jej następstwie właściwych środków profilaktycznych, metod oraz organizacji pracy, zapewniających zwiększenie poziomu bezpieczeństwa

<sup>32</sup> B. Krzyśków, *Bezpieczeństwo i higiena pracowników tymczasowych – uwagi de lege ferenda*, *Bezpieczeństwo Pracy* 2011, nr 7–8, s. 30–31.

<sup>33</sup> D. Makowski, *Bezpieczeństwo i higiena w zatrudnieniu tymczasowym – wybrane problemy*, *PIZS* 2006, nr 4, s. 26.

i ochrony zdrowia pracowników tymczasowych oraz zintegrowanych z podejmowanymi przez pracodawcę działaniami na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy. Do obowiązków pracodawcy należy prowadzenie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych. Dokument potwierdzający przeprowadzenie takiej oceny powinien uwzględniać m.in.: opis ocenianego stanowiska pracy tymczasowej, z wyszczególnieniem stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów, wykonywanych zadań, występujących niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy, stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, pracowników wykonujących pracę na tych stanowiskach, a także wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego czynnika środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko i datę przeprowadzonej oceny, powinien również wskazywać osoby dokonujące oceny (§ 39a rozp.). Sposób informowania pracowników tymczasowych o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą pracodawca powinien określić w regulaminie pracy (art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 8 k.p.). Informację o ryzyku zawodowym oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami powinien on przekazać pracownikowi przed rozpoczęciem przez niego pracy tymczasowej, a także zawsze wtedy, gdy nastąpią zmiany w warunkach wykonywania pracy, a w konsekwencji w ryzyku zawodowym. Obowiązek informowania o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami ma charakter zindywidualizowany. Ma on na celu uświadomienie pracownikowi tymczasowemu zagrożeń zawodowych i ich wpływu na jego zdrowie oraz umożliwić mu podjęcie świadomej decyzji dotyczącej podjęcia pracy na rzecz pracodawcy. Świadomość zagrożenia, znajomość zasad i przepisów bhp, a także motywacja do pracy tymczasowej i integracja w środowisku pracy są równie ważne przy ocenie stanu bezpieczeństwa, jak szkodliwe dla zdrowia czynniki wynikające z materialnego środowiska pracy.

### **Obowiązki związane z opieką medyczną w zatrudnieniu tymczasowym**

Należy stwierdzić, że wyliczone enumeratywnie przez ustawodawcę obowiązki z zakresu bhp odgrywają niewątpliwie zasadnicze znaczenie w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników tymczasowych. Zwraca jednak uwagę, że w obligatoryjnym katalogu obowiązków bhp ustawodawca nie zawarł obowiązków związanych z opieką medyczną nad pracownikami tymczasowymi, takich jak obowiązki związane z profilaktycznymi badaniami lekarskimi oraz obowiązki związane z chorobami zawodowymi. Ze względu na zmienność zatrudnienia tymczasowego opieka medyczna nad pracownikami tymczasowymi może być utrudniona, ale niewątpliwie

lekarz profilaktyk medycyny pracy opiekujący się pracownikami danego pracodawcy najlepiej zna występujące narażenia w miejscu wykonywania pracy tymczasowej i jest w stanie podejmować najskuteczniejsze działania prewencyjne na rzecz ochrony życia i zdrowia pracowników tymczasowych.

Za przyjęciem proponowanego przeze mnie rozwiązania, że profilaktyczne badania lekarskie powinny znaleźć się w ustawowym obligatoryjnym katalogu obowiązków z zakresu bhp pracodawcy użytkownika, przemawiają obowiązujące regulacje prawne zawarte w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy<sup>34</sup>. Mówi ono, że profilaktyczne badania lekarskie przeprowadzane są na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, w którym określa on rodzaj badań oraz stanowisko lub stanowiska pracy, na których ma być wykonywana praca, podaje a także informacje o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla tych stanowisk (§ 4 rozp.). Lekarz profilaktyk medycyny pracy orzeka w sprawie zdolności pracownika do wykonywania pracy na podstawie wyników badania lekarskiego oraz oceny zagrożeń dla zdrowia i życia na zajmowanym przez pracownika stanowisku pracy (§ 3 ust. 1 rozp.).

Z powyższych regulacji prawnych wynika, że profilaktyczne badania lekarskie powinny być przeprowadzane na podstawie skierowania pochodzącego od pracodawcy, ponieważ tylko on jest w stanie podać tak szczegółowe informacje konieczne do przeprowadzenia badania lekarskiego. Z drugiej strony należy zauważyć, że lekarz profilaktyk medycyny pracy wydający orzeczenie lekarskie musi doskonale znać warunki wykonywania pracy tymczasowej, gdyż przepisy wymagają, aby orzekał na podstawie przeprowadzonej oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika na zajmowanym stanowisku pracy.

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku obowiązków związanych z chorobami zawodowymi, gdzie najistotniejsze znaczenie dla podejmowania działań prewencyjnych mają zagrożenia zawodowe związane z wykonywaną pracą tymczasową. Dodatkowo, w przypadku profilaktycznych badań lekarskich nie bez znaczenia pozostaje fakt, że jest to jeden z czterech obowiązków warunkujących dopuszczenie pracownika tymczasowego do wykonywania pracy, obok takich obligatoryjnych ustawowych obowiązków z zakresu bhp nałożonych na pracodawcę, jak obowiązek dostarczenia pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwi roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także przeprowadzenia szkoleń w zakresie bhp. Moim zdaniem wyżej przedstawione argumenty

<sup>34</sup> Dz.U. z 1996 r. Nr 69, poz. 332 z późn. zm.



przemawiają za tym, aby postulować wprowadzenie obowiązków związanych z profilaktycznymi badaniami lekarskimi oraz chorobami zawodowymi do ustawowego obligatoryjnego katalogu obowiązków pracodawcy użytkownika z zakresu bhp związanych z pracownikiem tymczasowym.

### **Obowiązki w zakresie bhp - wątpliwości interpretacyjne**

Należy zauważyć, że ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych dopuszcza możliwość umownego przejęcia przez pracodawcę użytkownika od agencji pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy z zakresu bhp. Jednak zastrzega, że przedmiotem takiego przejęcia nie mogą być wyżej omówione obligatoryjne dla pracodawcy użytkownika obowiązki z zakresu bhp, zawarte w ustawowym zamkniętym katalogu (art. 9 ust. 3 pkt 2 ustawy). Z tego przepisu wynika, że przedmiotem przejęcia mogą być „inne” niż wyżej omówione obowiązki, natomiast nie obowiązki bhp związane z materialnym środowiskiem pracy. Ustawodawca jednak nie daje bliższych wskazówek, o jakie obowiązki w tym przepisie chodzi, ani nie zawiera choćby przykładowego otwartego katalogu obowiązków z zakresu bhp możliwych do przejęcia przez pracodawcę użytkownika od agencji pracy tymczasowej.

Wydaje się, że przykładem obowiązku z zakresu bhp, który w obecnym stanie prawnym może być przedmiotem przejęcia umownego przez pracodawcę użytkownika od agencji pracy tymczasowej, jest obowiązek dotyczący profilaktycznych badań lekarskich, bo ma charakter indywidualny, związany z pracownikiem tymczasowym. W doktrynie prawa pracy wyraża się zdecydowanie negatywne opinie w sprawie dopuszczenia możliwości umownego przejmowania obowiązków pracodawcy z zakresu bhp, ze względu na ich wagę, charakter i doniosłość dla ochrony życia i zdrowia pracowników tymczasowych. W odniesieniu do obowiązków z zakresu bhp postuluje się wyłącznie możliwości umownego ich przejęcia<sup>35</sup>.

### **Obowiązki związane z materialnym środowiskiem pracy**

Prowadząc rozważania na temat bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników tymczasowych, trzeba zawsze mieć na uwadze istotę zatrudnienia tymczasowego. Pracownik tymczasowy wykonuje pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. W związku z tym ustawodawca określił, że pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie

niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego (art. 14 ust. 1 ustawy). Ustawodawca zdecydował, że **pracodawca użytkownik jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej** (art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy). Przepis ten wprowadza dla pracodawcy użytkownika ogólny, można powiedzieć generalny obowiązek zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wykonywania pracy tymczasowej, który następnie podlega konkretyzacji w szczegółowych obowiązkach pracodawcy z zakresu bhp związanych z materialnym środowiskiem pracy.

W związku z tym, że omawiana ustawa nie reguluje obowiązków pracodawcy z zakresu bhp związanych z materialnym środowiskiem pracy, to na podstawie art. 5 ustawy pracodawca użytkownik może stosować przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy. Problem polega jednak na tym, że ustawodawca nie wskazał nawet przykładowego katalogu obowiązków pracodawcy z zakresu bhp związanych z materialnym środowiskiem pracy, które pracodawca użytkownik byłby zobowiązany wykonywać. Szczegółowe obowiązki pracodawcy związane z materialnym środowiskiem pracy są bardzo liczne (np. związane z obiektami budowlanymi i pomieszczeniami pracy, maszynami i innymi urządzeniami technicznymi, czynnikami środowiska pracy występującymi przy wykonywaniu określonych prac). Dodatkowo, problem potęguje fakt, że na agencji pracy tymczasowej będącej pracodawcą pracownika tymczasowego również ciąży obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, które realizuje ona w oparciu o przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy. Niewątpliwie przedstawiony stan prawny dotyczący zatrudnienia tymczasowego, w którym nie jest do końca jasne, jakie obowiązki z zakresu bhp obciążają poszczególne podmioty odpowiedzialne za stan bhp, nie służy zapewnieniu skutecznej ochrony życia i zdrowia pracownikowi tymczasowemu.

Należy podkreślić, że w świetle obowiązujących przepisów dotyczących zatrudnienia tymczasowego podział obowiązków pracodawcy z zakresu bhp pomiędzy pracodawcę użytkownika oraz agencję pracy tymczasowej budzi wiele wątpliwości interpretacyjnych ze względu na ogólne określenie tego obowiązku oraz ogólne odesłanie do szczegółowych obowiązków pracodawcy z zakresu bhp związanych z materialnym środowiskiem pracy. Klarowności przepisów nie służy również dopuszczenie możliwości umownego przejmowania obowiązków pracodawcy z zakresu bhp przez pracodawcę użytkownika od agencji pracy tymczasowej. W doktrynie zauważa się doniosłość poruszonego problemu oraz postuluje się, aby ustawodawca dokonał klarownego podziału obowiązków pracodawcy z zakresu bhp pomiędzy agencję pracy

<sup>35</sup> A. Reda, *Nowe rozwiązania ustawowe w zakresie obowiązku pracodawcy użytkownika zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, MPP 2007, nr 1, s. 582.

tymczasowej oraz pracodawcę użytkownika, a nawet – idąc dalej – proponuje się obciążenie obowiązkami w zakresie bhp w zatrudnieniu tymczasowym tylko pracodawcy użytkownika<sup>36</sup>.

## Odpowiedzialność za stan bhp w zatrudnieniu tymczasowym

Trójpodmiotowa konstrukcja zatrudnienia tymczasowego, która legła u podstaw dokonania podziału obowiązków pracodawcy z zakresu bhp pomiędzy agencją pracy tymczasowej oraz pracodawcę użytkownika, została przeniesiona przez ustawodawcę na zasady odpowiedzialności za stan bhp w zatrudnieniu tymczasowym. Ustawodawca w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewidział odpowiedzialność pracodawcy użytkownika za wszystkie obowiązki z zakresu bhp nałożone na niego przepisami prawa. Przede wszystkim założył ogólną postać wykroczenia pracodawcy polegającą na **niezapewnieniu pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej** (art. 27 ust. 1 ustawy). Następnie przesądził, że wykroczeniem jest niewykonanie przez pracodawcę użytkownika następujących obowiązków:

- niewyposażanie stanowiska pracy pracownika tymczasowego w maszyny i inne urządzenia techniczne, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności (art. 27 ust. 1 ustawy),
- niedostarczanie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego (art. 27 ust. 2 pkt 1 ustawy),
- niedostarczenie pracownikowi tymczasowemu środków ochrony indywidualnej (art. 27 ust. 2 pkt 1 ustawy),
- niezapewnianie pracownikowi tymczasowemu napojów i posiłków profilaktycznych (art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy),
- niezapewnianie przeszkolenia pracownika tymczasowego w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz szkolenia okresowego (art. 27 ust. 2 pkt 3 ustawy),
- niezapewnianie ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy (art. 27 ust. 2 pkt 4 ustawy),
- nieinformowanie pracownika tymczasowego o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 27 ust. 2 pkt 5 ustawy),
- niewypełnianie innych obowiązków, uzgodnionych z agencją pracy tymczasowej, związanych z wykonywaniem pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego (art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy).

Przegląd wykroczeń przeciwko prawom pracownika tymczasowego, określonym w ustawie

o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wskazuje, że ustawodawca przewidział wykroczenia tylko dla pracodawcy użytkownika, gdyż agencja pracy tymczasowej będąca pracodawcą za wykroczenia popełnione przeciw prawom pracowników tymczasowych odpowiada na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz innych przepisach prawa pracy.

Kończąc omawianie odpowiedzialności za stan bhp w zatrudnieniu tymczasowym należy podkreślić, że uwagi poczynione w zakresie nieprecyzyjnego podziału obowiązków pracodawcy pomiędzy agencją a pracodawcą są aktualne również na gruncie omawianego zagadnienia, gdyż przekładają się w oczywisty sposób na problemy związane z odpowiedzialnością za ich niewykonanie. Dlatego należy postulować do ustawodawcy o jasne określenie zasad odpowiedzialności za stan bhp w zatrudnieniu tymczasowym.

## Uwagi końcowe

Zatrudnienie tymczasowe jest w Polsce instytucją prawną nastrożającą duże problemy legislacyjne ze względu na jej niezbyt długą tradycję funkcjonowania oraz skomplikowaną trójpodmiotową konstrukcję prawną. Regulująca je ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, pomimo kilku nowelizacji, w dalszym ciągu zawiera rozwiązania prawne, które nie gwarantują w pełni należytej ochrony życia i zdrowia pracownikom tymczasowym.

Przede wszystkim należy doprowadzić do klarownego podziału obowiązków pracodawcy z zakresu bhp pomiędzy pracodawcą użytkownikiem oraz agencją pracy tymczasowej albo przenieść całość tych obowiązków na pracodawcę użytkownika. Przeprowadzenie nowelizacji ustawy w tym zakresie jest konieczne, aby była pełna jasność, na którym podmiocie ciążyą konkretne obowiązki pracodawcy z zakresu bhp oraz spoczywa odpowiedzialność za ich wykonanie.

Niewątpliwie doprecyzowania wymaga także tryb ustalania okoliczności oraz przyczyn wypadków przy pracy pracowników tymczasowych w zakresie zapewnienia udziału w zespole powypadkowym przedstawiciela agencji pracy tymczasowej oraz potwierdzenia, że protokół powypadkowy zatwierdza agencja pracy tymczasowej będąca pracodawcą pracownika tymczasowego.

Rozważyć należy także możliwość wprowadzenia zmian do ubezpieczenia wypadkowego w taki sposób, aby w przypadku wypadku przy pracy pracodawca użytkownik ponosił konsekwencje w postaci wyższej składki na ubezpieczenie wypadkowe wynikające z niewłaściwych warunków pracy, a zróżnicowanie składki na ubezpieczenie wypadkowe miało przełożenie na poprawę warunków pracy pracownika tymczasowego.

<sup>36</sup> D. Makowski, *Bezpieczeństwo i higiena w zatrudnieniu tymczasowym – wybrane problemy*, PiZS 2006, nr 4, s. 31.



# Znaczenie opinii biegłego sądowego z zakresu bhp na przykładzie wypadku przy pracy

W pracy zostały zaprezentowane zagadnienia prawne związane z wypadkiem przy pracy oraz kwestie dotyczące ustalenia odpowiedzialności za zaistnienie zdarzenia. Została ukazana ważność poczynionych ustaleń dokonanych przez biegłego w odniesieniu do prowadzonego postępowania procesowego, jak również okoliczności i przyczyn powstania zdarzenia. Ukazano w niej rolę, jaką biegły, jako specjalista w tej dziedzinie, ma do odegrania w postępowaniu procesowym.

## Wprowadzenie

Wypadek przy pracy jako zjawisko fizyczne jest uwarunkowany wieloma zmiennymi. Najogólniej ujmując, możemy stwierdzić, że okoliczności zaistnienia wypadku przy pracy kształtowane są przez warunki środowiska pracy.

Chcąc w sposób profesjonalny odnieść się do okoliczności i przyczyn zaistnienia wypadku, niezbędne jest uwzględnienie czynników mających istotny wpływ na nie, a mianowicie warunków technicznych, organizacyjnych i ludzkich. Wymaga to nie tylko specjalistycznej wiedzy prawniczej, ale przede wszystkim wiedzy teoretycznej oraz praktycznej w odniesieniu do poszczególnych gałęzi gospodarki narodowej, w której doszło do wypadku przy pracy.

Zaistnienie w procesie pracy wypadku przy pracy wymusza na pracodawcy podjęcie działań związanych z ustaleniem jego okoliczności i przyczyn. Działania te realizowane są samodzielnie przez pracodawcę w przypadku zaistnienia zdarzenia zakwalifikowanego jako indywidualny wypadek przy pracy o skutkach zdrowotnych nienoszących znamion wypadku ciężkiego.

Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy nie jest czynnością łatwą. Należy wykazać się przy tym specjalistyczną wiedzą i umiejętnościami analitycznymi. Właśnie w tym celu – czyli w celu dokonania prawidłowych ustaleń – organ prowadzący postępowanie procesowe powołuje biegłego. Biegły wydaje opinię, w której w sposób profesjonalny i obiektywny udziela organowi niezbędnych informacji i odpowiedzi, by ten mógł dokonać prawidłowej

i właściwej kwalifikacji, a tym samym ustalić odpowiedzialność za zaniedbania i nieprawidłowości, które doprowadziły do zaistnienia wypadku przy pracy.

## Biegły w postępowaniu

W procesie cywilnym, ale także karnym oraz postępowaniu administracyjnym, wymaga się uzyskania opinii biegłego. Związane to jest ze stwierdzeniem na potrzeby postępowania okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, w wyniku uzyskania wiadomości specjalnych (art. 278 § 1 k.p.c., art. 193 § 1 k.p.k., art. 84 § 1 k.p.a.). Okolicznościami mającymi istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy są między innymi okoliczności, które mogą mieć wpływ na treść decyzji kończącej postępowanie.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że obecna redakcja przepisu art. 193 § 1 k.p.k., uzależniając możliwość powołania biegłego „tylko” od uznania okoliczności stwierdzonych w opinii za posiadające „istotne” znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, rozszerzyła w praktyce w stosunku do poprzednio obowiązującej regulacji (art. 176 § 1 d.k.p.k.) możliwość korzystania przez organy procesowe z opinii biegłych<sup>1</sup>.

Ważnym elementem uzasadniającym decyzję o powołaniu biegłego w toczącym się postępowaniu procesowym związanym z zaistniałym wypadkiem przy pracy jest fakt, aby stwierdzone przez niego okoliczności miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Istotnymi okolicznościami, które mają wpływ

<sup>1</sup> T. Tomaszewski, *Dowód z opinii biegłego w procesie karnym*, Kraków 1998, s. 11.



na rozstrzygnięcie sprawy, mogą być wszelkiego rodzaju zaniedbania obowiązków służbowych, nieprawidłowości w organizacji procesu pracy, związku przyczynowe, które w konsekwencji są groźne dla osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa (podmiotu procesu) oraz inne okoliczności sfery przedmiotowej, jak i okoliczności związane ze sferą podmiotową toczącego postępowania w sprawie wypadku przy pracy<sup>2</sup>. Należy w tym miejscu pamiętać, że okoliczności i przebieg zdarzenia oraz ustalenia dotyczące stanu rzeczywistego w obszarze stwierdzonych nieprawidłowości, dokonane przez upoważniony do tego zespół powypadkowy<sup>3</sup>, nie odzwierciedlają niejednokrotnie stanu faktycznego. Wynika to z faktu, iż ustaleń tych dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę<sup>4</sup>. Słusznie zauważa się w literaturze przedmiotu w odniesieniu do wypadków przy pracy, że zaznaczenie w ustawie, iż chodzi o okoliczności mające istotne znaczenie, stanowi wskazówkę, aby odwołać się do dowodu z opinii biegłego<sup>5</sup>.

Zgodnie z art. 193 § 1 k.p.k., zasięgnięcie opinii biegłego przez organ procesowy jest obligatoryjne, jeżeli stwierdzenie okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy wymaga wiadomości specjalnych. Przepis spełnia rolę uniwersalną – z jednej strony dopuszczalność powołania biegłego warunkuje koniecznością stwierdzenia okoliczności wymagających posiadania wiadomości specjalnych, z drugiej zaś nie zezwala organowi procesowemu na zastąpienie tych wiadomości własną wiedzą i doświadczeniem<sup>6</sup>.

Potrzeba powołania biegłego w konkretnej sprawie pojawia się tam, gdzie sędzia (prokurator) w ramach swoich kompetencji urzędowych<sup>7</sup> nie ma pewnych wiadomości specjalnych potrzebnych do zakończenia sprawy, a zatem nie jest w stanie należycie spełnić swoich funkcji jurysdykcyjnych<sup>8</sup>. Dowód z opinii biegłego

ma więc uzupełnić zasób wiadomości koniecznych w danym przypadku do rozstrzygnięcia sprawy<sup>9</sup>.

Prokurator (także sąd) nie może sam dokonywać ustaleń, np. podczas ustalania okoliczności wypadku przy pracy dotyczących prawidłowego zabezpieczenia pracownika w procesie eksploatacji przez niego maszyny, co leży w kompetencji biegłego, może natomiast i powinien zdecydować o konieczności ustalenia, czy takowe zabezpieczenia winny być zamontowane, czy były i czy działały prawidłowo. Nie ma wątpliwości, że dla prawidłowej rekonstrukcji przebiegu zdarzenia mającej na celu ustalenie nieprawidłowości oraz ich sprawcy, konieczne jest powołanie biegłego. Tylko biegły dokonujący rekonstrukcji zdarzeń wypadkowych może sądowi dostarczyć takich informacji, a równocześnie są one niezbędne w postępowaniu. Merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy w przypadku odmowy powołania biegłego na wniosek podejrzanego (oskarżonego) stanowi rażące naruszenie prawa w postaci obrazy dyspozycji art. 170 § 1 k.p.k. Nie ma bowiem miejsca żadna przyczyna wymieniona w katalogu postaw uzasadniających oddalenie wniosku (art. 170 § 1 pkt 1–5 k.p.k.).

Takie procesowe usytuowanie dowodu z opinii biegłego wyznacza jego specyficzną pozycję. Opinia biegłego sama w sobie nie może być „źródłem materiału faktycznego sprawy, ani tym bardziej stanowić podstawy ustalenia okoliczności będących przedmiotem oceny biegłego”<sup>10</sup>.

Szczególnie trafnie rolę tego dowodu określił Marian Waligórski<sup>11</sup>, wskazując, że biegły może być potrzebny do:

- dostrzeżenia pewnych okoliczności, gdy chodzi o sprawy techniczne, które można zaobserwować, tylko gdy ma się fachowe wiadomości (np. spostrzeżenia lekarza co do stanu uszkodzenia ciała, spostrzeżenia inżyniera co do poprawności wznoszonej budowli); w tych przypadkach biegły zastępuje sędziego w percepcji pewnych zdarzeń,

- współpracy z sędzią w ocenie zdarzeń, w przypadku gdy sędzia sam tej oceny nie może przeprowadzić z powodu braku potrzebnych wiadomości fachowych (jest to najczęstsza i typowa rola biegłego).

Biegłych powołuje organ procesowy, a czyni się to z urzędu lub na wniosek stron (art. 167 k.p.k.), przy czym strona ma prawo wskazać biegłego, zaś organ może, lecz nie musi, powołać tego biegłego<sup>12</sup>. Wybór odpowiedniego biegłego ma zasadnicze znaczenie dla przebiegu całej sprawy. Może bowiem rzutować na cały tok procesu, ekonomię

<sup>2</sup> Por. Z. Kegel, *Ekspertyza ze stanowiska procedury i kryminalistyki*, Wrocław 1976, s. 70.

<sup>3</sup> Zob. § 3 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy z dnia 28.07.1998 r. (Dz.U. z 2004 r., nr 14, poz. 117).

<sup>4</sup> Por. M. Gałuszka, *Materiały dydaktyczne do szkoleń z zakresu bhp*, Kraków 2009, s. 69.

<sup>5</sup> Por. T. Widla, *Ocena dowodu z opinii biegłego*, Katowice 1992, s. 17.

<sup>6</sup> Zob. R.A. Stefański, Z. Gostyński (red.), *Kodeks postępowania karnego. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2003, s. 880 oraz przywołaną tam literaturę oraz orzecznictwo; m.in. wyrok SN z dnia 03.05.1982 r., sygn. akt I KR 319/81, OSNPG 1982, nr 11, poz. 149.

<sup>7</sup> Uznaje się, że wiedza prywatna posiadana przez sędziego w danej dziedzinie nie zwalnia go z powinności powołania biegłego, a tym samym dopuszczenia dowodu z opinii. Wiąże się to z faktem, iż każda wiedza jest w pewnym stopniu względna. Strony występujące w postępowaniu mają prawo do procesu z przyjętymi założeniami wiedzy specjalistycznej jeszcze przed wydaniem merytorycznego orzeczenia w sprawie.

<sup>8</sup> M. Waligórski, *Proces cywilny – funkcja i struktura*, Warszawa 1947, s. 229.

<sup>9</sup> W. Siedlecki, *Zarys postępowania cywilnego*, Warszawa 1968, s. 272.

<sup>10</sup> K. Piasecki, *System dowodów i postępowanie dowodowe w sprawach cywilnych*, Warszawa 2010, s. 197.

<sup>11</sup> M. Waligórski, *Proces cywilny – funkcja i struktura*, Warszawa 1947, s. 230

<sup>12</sup> Por. M. Cieślak, *Rola stron w zakresie dowodu z biegłych w postępowaniu karnym*, Palestra 1987, nr 1.

procesową, rzetelność procesu oraz zaufanie stron do wiedzy biegłego.

Dopuszczenie biegłego następuje w formie postanowienia (art. 194 k.p.k.). Strony nie mają prawa samodzielnego powoływania biegłych<sup>13</sup>. Zdaniem T. Hanuska biegłym może być osoba biorąca udział w ekspertyzie przeprowadzonej w ramach instytutu lub zakładu, osoba wpisana na listę biegłych sądowych oraz każda osoba posiadająca wiedzę szczególną w określonej dziedzinie<sup>14</sup>. Natomiast według S. Kalinowskiego biegły to osoba wezwana przez uprawniony organ procesowy do zbadania lub zaobserwowania pewnych okoliczności, których poznanie lub spostrzeżenie oraz ocena lub wyjaśnienia wymaga posiadania wiadomości specjalnych i do przedstawienia swej opinii po dokonaniu obserwacji lub badań. Biegłym jest również osoba, która w tych samych warunkach została wezwana do wydania opinii fachowej bez uprzedniego badania okoliczności faktycznych<sup>15</sup>. Należy zauważyć, że sam organ procesowy nigdy biegłego nie zastąpi, a jeśli to zrobi, dopuści się obrazy przepisów postępowania ze skutkami przewidzianymi w art. 438 p. 2 k.p.k.

W literaturze kryminalistycznej zwraca się uwagę na problem kwalifikacji biegłych. Mogą oni bowiem dostarczyć wiarygodnych opinii tylko wówczas, jeżeli będą posiadali możliwie największe kwalifikacje, będą sumienni i nie będą zainteresowani wynikiem postępowania, w ramach którego zostali powołani do przeprowadzenia ekspertyzy i wydania opinii<sup>16</sup>.

Należy zauważyć, że działalność biegłych może mieć decydujący wpływ na decyzje organów procesowych, w tym na decyzje sądowe, z czym mogą się wiązać dalekosiężne skutki dla osób zainteresowanych opinią biegłego. Dlatego też nie może budzić wątpliwości fakt, że biegłym należy stawiać bardzo wysokie wymagania dotyczące ich kwalifikacji, rzetelności, obiektywizmu i bezstronności.

Wymagania i oczekiwania, jakie wiążą się z osobą biegłego sprawiają, że często nazywa się go pomocnikiem sędziego<sup>17</sup>, przekazującym własne stanowisko w kwestii, którą sąd rozstrzyga i zachowującym niezawisłość co do merytorycznej treści opinii<sup>18</sup>. Celnym jest określenie A. Bachracha, który pisze, że biegły w pewnych granicach jest pomocnikiem w postępowaniu,

wzbogacającym wiedzę sądu<sup>19</sup>. W literaturze wskazuje się na dwie funkcje, jakie biegły może spełniać w postępowaniu procesowym. Może on pełnić funkcję „eksperta”, polegającą na wykonywaniu ekspertyz na zlecenie organu procesowego, lub funkcję „konsultanta”, polegającą na udziale w czynnościach procesowych w celu służenia radą wykonującemu je organowi procesowemu w przypadkach, gdy jakiś fragment czynności wymaga do prawidłowego wykonania wiadomości specjalistycznych<sup>20</sup>. Dzięki temu wzbogaceniu wiedzy organy procesowe są w stanie zorientować się w zagadnieniach wymagających wiadomości specjalistycznych. Biegły, w przeciwieństwie do świadków, jest aktywnym uczestnikiem postępowania: przed wytworzeniem dowodu w postaci opinii zazwyczaj zapoznaje się z aktami sprawy, może też uczestniczyć przy przeprowadzaniu innych dowodów<sup>21</sup>. Nadto biegły przekazuje sądowi znane sobie, z doświadczenia i nauki, reguły i kryteria o charakterze specjalistycznym mające zastosowanie do okoliczności toczącej się sprawy<sup>22</sup>. Stąd jego rola w procesie ma zasadnicze znaczenie dla wyjaśnienia stanu faktycznego i prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy zgodnie z prawdą. Biegły, jak wynika z treści postanowienia o jego powołaniu, jako osoba zaufania organów procesowych jest ich pomocnikiem<sup>23</sup>.

Wybór osoby biegłego zależy od uznania organu procesowego i to niezależnie od tego, na czyj wniosek powołano biegłego do sprawy. Uprawnionym do powołania biegłego jest każdorazowo organ procesowy prowadzący postępowanie. Jednakże organ procesowy jeszcze przed wyborem biegłego musi wiedzieć, co chce dzięki wiadomościom biegłego rozstrzygnąć, i w związku z tym, jakie pytania ma mu zadać oraz jakiej specjalności biegłego chce powołać.

Organ procesowy ma możliwość wyboru biegłego z listy sądowej znajdującej się przy prezesie sądu okręgowego albo może powołać do pełnienia czynności biegłego każdą inną osobę, o której poweźmie wiadomość, że ma ona odpowiednią wiedzę w danej dziedzinie.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że termin „biegły” obejmuje swoim zakresem następujące kategorie:

1) biegłych zawodowych (ekspertów) zatrudnionych na etatach w instytucjach specjalistycznych, takich jak: laboratoria kryminalistyczne Policji (Centralne Laboratorium Kryminalistyczne Policji, laboratoria przy komendach wojewódzkich Policji), Instytut Ekspertyz Sądowych im. prof. Jana Sehna będący

<sup>13</sup> Zob. Wyrok SA w Katowicach z dnia 20.11.2003 r., sygn. akt II AKa 392/03, OSNPk 2005, nr 2, poz. 15.

<sup>14</sup> Zob. T. Hanusek, *Ekspertyza kryminalistyczna*, ZN ASW, Warszawa 1973, nr 1, s. 92–93.

<sup>15</sup> Zob. S. Kalinowski, *Opinia biegłego w postępowaniu karnym*, Warszawa 1972, s. 116.

<sup>16</sup> Z. Kegel, *Ekspertyza ze stanowiska procedury i kryminalistyki*, Wrocław 1976, s. 100.

<sup>17</sup> Zob. M. Waligórski, *Proces cywilny – funkcja i struktura*, Warszawa 1947, s. 232; W. Siedlecki, *Zarys postępowania cywilnego*, Warszawa 1968, s. 273.

<sup>18</sup> T. Ereciński, [w:] T. Ereciński (red.), *Kodeks postępowania cywilnego, Komentarz, Część 1. Postępowanie rozpoznawcze*, t. 1, Warszawa 2009, s. 753.

<sup>19</sup> A. Bachrach, *Rola biegłego w procesie karnym*, np., 1958, nr 5, s.13.

<sup>20</sup> Por. T. Hanusek, *Ekspertyza kryminalistyczna*, ZN ASW, Warszawa 1973, nr 1, s. 94.

<sup>21</sup> Por. M. Waligórski, *Proces cywilny – funkcja i struktura*, Warszawa 1947, s. 232

<sup>22</sup> A. Bachrach, *Rola biegłego w procesie karnym*, NP, 1958, s. 14.

<sup>23</sup> Por. T. Nowak, *Dowód z opinii biegłego w polskim procesie karnym*, Poznań 1966, s. 17.

placówką Ministerstwa Sprawiedliwości, laboratoria Zandarmerii Wojskowej, Straży Granicznej i in.,

2) pracowników instytucji naukowych wykonujących badania na zlecenie organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości,

3) biegłych sądowych zarejestrowanych przy sądach okręgowych,

4) biegłych zatrudnionych przez specjalistyczne firmy prywatne (na umowy zlecenia),

5) biegłych powołanych ad hoc<sup>24</sup>.

Biegłym w znaczeniu procesowym staje się więc osoba powołana w takim charakterze przez organ procesowy. Dopiero bowiem z chwilą doręczenia odpisu postanowienia – decyzji kompetentnego organu procesowego – osoba posiadająca wiadomości specjalne staje się biegłym w sprawie.

## Opinia biegłego

Zagadnienia opiniowania przez instytuty lub placówki specjalistyczne ze względu na pewną kontrowersyjność nie będą omawiane w tym rozdziale. Zarówno przepisy procedury cywilnej (art. 290 k.p.c.), jak i karnej (art. 193 § 2 k.p.k.) wskazują, że o wydanie opinii można się zwrócić do biegłych, ale również do odpowiednich placówek naukowo-badawczych.

Uzasadniając pominięcie opinii wydawanych przez instytuty lub placówki specjalistyczne, przytoczyć można stanowisko S. Kalinowskiego, który twierdzi, że polska procedura nie zna opinii instytutu jako takiej, jako opinii osoby prawnej, co do której niewiadome jest, kto brał udział w wydaniu opinii i kto ponosi za nią odpowiedzialność<sup>25</sup>. Powyższa teza znajduje również potwierdzenie w poglądzie prezentowanym przez T. Tomaszewskiego, który uważa, że z punktu widzenia procesowego biegłym może być tylko indywidualnie oznaczona osoba, bowiem opinia stanowi wynik osobistej pracy konkretnego podmiotu, za którą powinien on ponosić odpowiedzialność<sup>26</sup>.

Zgodnie z art. 193 § 1 k.p.k., zasięgnięcie opinii biegłego przez organ procesowy jest obligatoryjne w przypadku, jeżeli stwierdzenie okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy wymaga wiadomości specjalistycznych. Przepis spełnia rolę uniwersalną – z jednej strony dopuszczalność powołania biegłego warunkuje konieczność stwierdzenia okoliczności wymagających posiadania wiadomości specjalnych, z drugiej zaś nie zezwala organowi procesowemu na zastąpienie ich własną wiedzą i doświadczeniem<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> W. Kędziński, *Biegli sądowi. Specjalności biegłych w praktyce sądów okręgowych. Problemy Współczesnej Kryminalistyki*, 2000, t. 3, s. 172.

<sup>25</sup> S. Kalinowski, *Opinia biegłego w postępowaniu karnym*, Warszawa 1972, s. 196.

<sup>26</sup> Zob. T. Tomaszewski, *Dowód z opinii biegłego w procesie karnym*, Kraków 1998, s. 29.

<sup>27</sup> Zob. wyrok SN z dnia 03.05.1982 r., sygn. akt I KR 319/81, OSNPG 1982, nr 11, poz. 149.

W literaturze kryminalistycznej i procesowej można spotkać różne określenia opinii biegłego. Najczęściej opinię utożsamia się z ekspertyzą, chociaż spotyka się poglądy traktujące opinię tylko jako wnioski końcowe biegłego, czyli jako ostateczną konkluzję w ramach poczynionych badań<sup>28</sup>.

Pod pojęciem „opinia” rozumie się najczęściej jedynie część składową ekspertyzy<sup>29</sup>.

W praktyce występują wątpliwości przy interpretacji dwóch terminów: ekspertyza i opinia. Zdarza się, że te dwie nazwy bywają używane zamiennie lub jedna z nich jest pojęciem szerszym i obejmuje swym zakresem pojęciowym drugą. W polskiej doktrynie procesowej proponuje się dwa ujęcia relacji ekspertyza–opinia. W ujęciu szerszym ekspertyza oznacza zarówno badanie przeprowadzone na zlecenie organów procesowych, jak i wydaną na jego podstawie opinię. Natomiast w ujęciu węższym ekspertyzą jest samo badanie i inne specjalistyczne czynności przedsięwzięte przez biegłego, dokonywane w celu sformułowania opinii, wydanie tej ostatniej zaś jest oddzielnym etapem działalności biegłego, najczęściej ostatecznym wnioskiem wysnutym na podstawie całego przebiegu badań oraz wiedzy, doświadczenia i innej aktywności myślowej biegłego<sup>30</sup>.

Należy w tym miejscu wykazać, że w postępowaniu dowodowym możemy spotkać się również z tzw. opinią prywatną. Za opinie prywatne uznaje się wyniki prac rzeczoznawców, którzy swoje ekspertyzy wykonują na zlecenie stron procesowych (oskarżonych, ich obrońców)<sup>31</sup>.

W judykaturze wskazuje się, że „ekspertyza dokonana przez biegłego nie na polecenie organu procesowego, lecz osoby zainteresowanej, nie może mieć charakteru czynności dowodowej i wydana tak opinia nie może być środkiem dowodowym”<sup>32</sup>. W dyspozycji art. 193 § 1 k.p.k. nie mieści się pojęcie „prywatnej ekspertyzy” sporządzonej na użytek zainteresowanej strony, np. podejrzanego<sup>33</sup>. Nie można jednak pozbawić stron prawa do korzystania z prawa do samodzielnej obrony i korzystania z pomocy wybranych przez siebie specjalistów (biegłych, rzeczoznawców)<sup>34</sup>. Niejednokrotnie, jak wykazuje praktyka, zaciągnięcie

<sup>28</sup> Por. T. Tomaszewski, *Dowód z opinii biegłego w procesie karnym*, Kraków 1998, s. 22.

<sup>29</sup> M. Lipczyńska, *O tzw. „opinii prywatnej” biegłych w procesie karnym*, *Palestra* 1976, nr 3, s. 46.

<sup>30</sup> T. Tomaszewski, *Dowód z opinii biegłego w procesie karnym*, Kraków 1998, s. 22.

<sup>31</sup> T. Tomaszewski, *Dowód z opinii biegłego w procesie karnym*, Kraków 1998, s. 33.

<sup>32</sup> Zob. postanowienie SA w Katowicach z dnia 21.11.2001 r., sygn. akt II AKA 395/10, *Krakowskie Zeszyty Sądowe* 2002, nr 4, poz. 53.

<sup>33</sup> Por. S. Kalinowski, *Biegły. Ogólne wiadomości z prawa dowodowego. Prawa i obowiązki biegłego. Biegły w postępowaniu karnym*, Warszawa 1973, s. 134; T. Tomaszewski, *Czy korzystać z opinii prywatnych?*, *Przegląd Sądowy* 1997, nr 2, s. 1.

<sup>34</sup> Por. T. Tomaszewski, *Dowód z opinii biegłego w procesie karnym*, Kraków 1998, s. 34.



przez strony opinii prywatnej pozwala na pokazanie nowych aspektów sprawy. Pozwala to niejednokrotnie na zmianę dotychczasowego stanowiska w sprawie, a czasami nawet prowadzi do zmiany linii obrony<sup>35</sup>. W literaturze wskazuje się także na możliwość wykorzystania prywatnej opinii abstrakcyjnej, w której ekspert wyjaśniałby ogólne zasady i pravidła reprezentowanej przez siebie dyscypliny, jej możliwości identyfikacyjne, przekładające się na kategoryczność wysuwanych wniosków<sup>36</sup>. Należy zgodzić się w tym miejscu z poglądem prezentowanym przez Z. Dodę, że tego rodzaju oświadczenia specjalistów nie można traktować *per non est*, a organ procesowy musi je rzetelnie zbadać<sup>37</sup>.

Formalne wymogi treści opinii biegłego wymienia przepis art. 200 § 2 k.p.k., zgodnie z którym opinia powinna zawierać elementy wstępne oraz część sprawozdawczą. Do elementów wstępnych opinii ustawodawca zalicza:

- 1) imię, nazwisko, stopień i tytuł naukowy, specjalność i stanowisko zawodowe biegłego,
- 2) imiona i nazwiska oraz pozostałe dane innych osób, które uczestniczyły w przeprowadzeniu ekspertyzy, ze wskazaniem czynności dokonanych przez każdą z nich,
- 3) w wypadku opinii instytucji także jej pełną nazwę i siedzibę,
- 4) czas przeprowadzanych badań oraz datę wydania opinii,
- 5) sprawozdanie z przeprowadzanych czynności i spostrzeżeń, przedstawiające też oparte na nich wnioski,
- 6) podpisy wszystkich osób (biegłego lub biegłych), które uczestniczyły w wydaniu opinii, także tych, którzy wydawali opinię w ramach instytutu lub zakładu.

W literaturze przedmiotu znane są różne klasyfikacje opinii. Ze względu na formę można wyróżnić opinie ustne oraz pisemne, natomiast ze względu na stosunek opinii do postawionego problemu można dokonać podziału na opinie częściowe i całkowite oraz kategoryczne i alternatywne. Wymienia się również opinie: wstępne, uzupełniające, abstrakcyjne, dodatkowe, niejasne, niepełne i inne<sup>38</sup>.

Przedmiotem opinii jest pytanie dotyczące okoliczności, która może być wyjaśniona dzięki specjalnym wiadomościom lub doświadczeniu. Zasadniczo jednak w doktrynie przedmiotem opinii określa się spostrzeżenie przez biegłego pewnych faktów oraz wydanie swojego sądu o ich znaczeniu,

<sup>35</sup> Zob. T. Tomaszewski, *Dowód z opinii biegłego w procesie karnym*, Kraków 1998, s. 35.

<sup>36</sup> P. Girdwoyń, *Zarys kryminalistycznej taktyki obrony*, Kraków 2004, s.129.

<sup>37</sup> Z. Doda, *Kontrola dowodu z opinii biegłego w trybie art. 182 k.p.k.*, Palestra 1977, nr 6, s. 82.

<sup>38</sup> Por. S. Kalinowski, *Biegły i jego opinia*, Warszawa 1994, s. 164–189.

przyczynie i skutkach<sup>39</sup>. Może to być również fakt lub zespół faktów, których wyjaśnienie zlecono biegłemu<sup>40</sup>. W innej interpretacji za przedmiot opinii uznaje się zagadnienia dotyczące okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, wymagające do ich wyjaśnienia wiadomości specjalnych<sup>41</sup>.

Ogólne pojęcie przedmiotu i zakresu opinii konkretyzuje się jednak w pytaniach, jakie należy postawić biegłemu, aby dowód z opinii spełniał swoje zadania<sup>42</sup>. Niezbędnym elementem określenia ram przedmiotowych opinii jest więc prawidłowe sprecyzowanie pytań, na które biegły ma udzielić odpowiedzi. W doktrynie procesu podkreśla się, że pytania te muszą spełniać pewne elementarne warunki, czyli:

- 1) powinien istnieć ścisły związek pytania z kwalifikacjami specjalistycznymi danego biegłego,
- 2) pytania powinny zostać sformułowane w sposób obiektywny,
- 3) powinna istnieć obiektywna możliwość udzielenia odpowiedzi na pytania,
- 4) pytania powinny zostać postawione w sposób wyczerpujący całość zagadnienia oraz w logicznej kolejności,
- 5) całość zagadnienia powinna charakteryzować jasność sformułowań i jednoznaczność terminologii.<sup>43</sup>

W literaturze ponadto wskazuje się na zasady formułowania pytań stawianych biegłemu<sup>44</sup>. Do zasad tych zalicza się:

- 1) zakaz stawiania pytań spoza zakresu wiedzy, którą reprezentuje biegły,
- 2) zakaz stawiania pytań niedotyczących konkretnych okoliczności zdarzenia będącego przedmiotem postępowania.

Biegły zatem może dokonywać ustaleń faktycznych, ale tylko takich, których logicznym tworzycem jest wyłącznie przedmiot jego badań i reguły jego wiedzy specjalistycznej.

Trafnie podnosi się w literaturze przedmiotu, że brak jasności co do zakresu zadań stawianych biegłemu w konkretnej sprawie, nieporuszenie w postanowieniach kwestii istotnych albo kierowanie pytań zbędnych, wychodzących poza kompetencje eksperta, powodują otrzymywanie przez organ procesowy niepełnych lub niejasnych opinii pisemnych i konieczność późniejszego ich uzupełniania bądź wyjaśniania<sup>45</sup>.

<sup>39</sup> S. Śliwiński, *Polski proces karny przed sądem powszechnym. Zasady ogólne*, Warszawa 1948, s. 665.

<sup>40</sup> S. Kalinowski, *Opinia biegłego w postępowaniu karnym*, Warszawa 1972, s. 13.

<sup>41</sup> Z. Kegel, *Ekspertyza ze stanowiska procedury i kryminalistyki*, Wrocław 1976, s. 32.

<sup>42</sup> S. Kalinowski, *Opinia biegłego w postępowaniu karnym*, Warszawa 1972, s. 32.

<sup>43</sup> Por. A. Bachrach, *Rola biegłego w procesie karnym*, NP. 1958, nr 5, s. 14.

<sup>44</sup> W. Gutekunst, *Kryminalistyka. Zarys systematycznego wykładu*. Warszawa 1965, s. 285.

<sup>45</sup> T. Tomaszewski, *Postanowienia o powołaniu biegłego w teorii i praktyce*, Prob. Krym. 1984, nr 163, s. 66.

Opinia biegłego jest zatem informacją przekazaną organowi korzystającemu z pomocy biegłego o wykonanych przez powołanego rzeczoznawcę czynnościach, badaniach i wynikających z nich spostrzeżeniach oraz o wnioskach, jakie na tej podstawie biegły wyciągnął. Opinia taka jest samodzielnym środkiem dowodowym, innym od pozostałych ze względu na źródło dowodowe i swój charakter<sup>46</sup>.

Nie bez racji wskazuje się, że dowód z opinii biegłego ma cechę zastępowalności<sup>47</sup>, co oznacza, że każdy specjalista z danej dziedziny powinien sporządzić opinię zawierającą te same wnioski, z dopuszczeniem jedynie tolerancji wyznaczonej względnością danej tezy z punktu widzenia reguł przyjmowanych w danej dyscyplinie.

Opinia biegłego musi być przede wszystkim przekonująca, a jednocześnie wiarygodna. Waler wiarygodności jest przesunięty na dalszy plan, gdyż generalnie pracy biegłego towarzyszy założenie działania zgodnie z prawem; dopiero okoliczności danego przypadku mogą zweryfikować to założenie. Moc przekonująca opinii biegłego uzależniona jest od argumentów, które pozwalają organom procesowym przyjąć opinię jako zasadną. Nie wystarczy więc, żeby biegły przedstawił swoją ostateczną konkluzję. Powinien również wskazać drogę, która doprowadziła go do odpowiedzi na postawione pytania. W szczególności opinia powinna zawierać opis metod i sposobów przeprowadzenia badań, określenie porządku, w jakim je przeprowadzono, oraz przytaczać wszystkie argumenty oparte na stwierdzonych okolicznościach, które mają związek z przywoływanymi faktami, a które podbudowane są fachowym wyjaśnieniem biegłego<sup>48</sup>. Sąd Najwyższy wskazał, że opinia musi zawierać uzasadnienie pozwalające na skorygowanie zasadności zawartych w niej ocen i poglądów<sup>49</sup>.

Granicą, której biegły nie może przekroczyć, jest wyręczenie sądu w wyjaśnieniu rzeczywistej treści stosunków faktycznych<sup>50</sup>.

Opinia biegłego w sprawie zawsze pozostanie dowodem podlegającym ocenie według reguły swobodnej oceny dowodów<sup>51</sup>.

Ocena ta opiera się więc przede wszystkim na uznaniu wartości rozumowania zawartego w opinii biegłego oraz wskazaniu, dlaczego pogląd biegłego

przekonał (lub nie przekonał) sędziego<sup>52</sup>. Opinia jest przekonująca, jeżeli została sporządzona zgodnie z zasadami logiki<sup>53</sup> i doświadczenia życiowego, a ponadto jest jasna, pozbawiona luk i sprzeczności, kategoryczna i wystarczająco wyjaśnia zagadnienia wymagające wiadomości specjalistycznych<sup>54</sup>. Należy także pamiętać, że choć ekspertyza prywatna, jako rodzaj pozaprocesowej opinii biegłego, nie może stanowić podstawy oceny dowodowej, ponieważ została sporządzona niezgodnie z procedurą, nie można jej pominąć. Ekspertyza prywatna zawiera informację o dowodzie, który nie jest pozbawiony znaczenia dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy<sup>55</sup>.

## Wiedza specjalistyczna niezbędna do sporządzenia opinii

W dochodzeniu do prawdy musimy posługiwać się dowodami nie dającymi się podważyć, a więc dowodami materialnymi. Ma to szczególne znaczenie przy rekonstrukcji takiego zjawiska, jakim jest wypadek przy pracy.

Wypadki przy pracy są zdarzeniami złożonymi. Ich powstanie jest wynikiem kombinacji zdarzeń technicznych, środowiskowych, ludzkich i organizacyjnych. Dlatego też przy wyjaśnianiu przyczyn powstawania wypadków niezbędne jest określenie niezgodności z przyjętymi standardami dotyczącymi: ludzi i ich zachowania, środowiska pracy, wyposażenia i materiałów, wykonywanych zadań, zarządzania i organizacji pracy.

Wypadek przy pracy jest zwykle kombinacją wielu pojedynczych zdarzeń wzajemnie ze sobą powiązanych. Zakłada się, że do wypadku prowadzi szereg przyczyn (zasada wieloprzyczynowości), a także że powstaje on w wyniku załamania się pewnego systemu, tzw. dysfunkcji systemu.

Sposób postępowania w razie wypadku przy pracy, ze względu na rangę problemu, jest przedmiotem szczegółowej regulacji prawnej. Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy w stosunku do ubezpieczonych będących pracownikami dokonują pracodawcy, a w stosunku do pozostałych ubezpieczonych – podmioty określone w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 z późn. zm.). Po wypadku zbiorowym postępowanie powypadkowe prowadzi się dla każdego poszkodowanego oddzielnie.

<sup>46</sup> T. Tomaszewski, *Dowód z opinii biegłego w procesie karnym*, Kraków 1998, s. 23.

<sup>47</sup> Por. K. Piasecki, *System dowodów i postępowanie dowodowe w sprawach cywilnych*, Warszawa 2010, s. 196.

<sup>48</sup> Zob. wyrok SN z 19.09.1973 r., sygn. akt III KR 187/73, OSNKW 1974, nr 1, poz. 18.

<sup>49</sup> Zob. wyrok SN z dnia 16.08.1978 r., sygn. akt RW 286/78, OSNKW 1978, nr 10, poz. 122.

<sup>50</sup> Por. H. Pietrzykowski, *Metodyka pracy sędziego w sprawach cywilnych*, Warszawa 2009, s. 370.

<sup>51</sup> W postępowaniu cywilnym – według art. 233 k.p.c., por. T. Ereciński, [w:] T. Ereciński (red.), *Kodeks postępowania cywilnego, Komentarz, Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze*, t.1, Warszawa 2009, s. 759.

<sup>52</sup> T. Ereciński, [w:] T. Ereciński (red.), *Kodeks postępowania cywilnego, Komentarz, Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze*, t.1, Warszawa 2009, s. 759.

<sup>53</sup> Rozumianej w postępowaniu sądowym jako poprawność rozumowania i wnioskowania.

<sup>54</sup> Por. K. Piasecki, *System dowodów i postępowanie dowodowe w sprawach cywilnych*, Warszawa 2010, s. 75.

<sup>55</sup> Zob. Wyrok SN z dnia 06.05.1985 r., I KR 105/85, OSNPG 1986, nr 6, poz. 66.

Ustalenia poczynione przez zespoły powypadkowe pozostawiają wiele niedomówień i niejasności dotyczące przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Uchybienia te są szczególnie widoczne w obszarze ustaleń dotyczących nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy w odniesieniu do wypadków przy pracy zakwalifikowanych jako ciężkie i śmiertelne.

Zespoły powypadkowe niejednokrotnie nie wskazują żadnych uchybień po stronie pracodawcy, czyniąc to świadomie w rozumianym „interesie pracodawcy”. Wynika to z faktu, iż członkowie zespołów są pracownikami powołanymi przez pracodawcę.

W przypadku sporu z pracodawcą poszkodowany ma prawo wystąpić do sądu pracy z żądaniem ustalenia, że dane zdarzenie jest wypadkiem przy pracy, do którego przyczynił się pracodawca poprzez zaniebdania w obszarze bezpiecznej organizacji procesu pracy. Pracownik może zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy o pomoc w zgromadzeniu potrzebnej dokumentacji będącej materiałem dowodowym w postępowaniu przed sądem.

Poszkodowany w wyniku wypadku przy pracy może odwołać się do sądu pracy w sprawach o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy. Roszczenia te, zgodnie z art. 291 § 1 Kodeksu pracy, ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenia stały się wymagalne.

Ponadto pracownik poszkodowany w wyniku wypadku przy pracy może dochodzić przed sądem pracy roszczeń o świadczenia o charakterze cywilnoprawnym (jednorazowe odszkodowanie, rentę wyrównawczą i zadośćuczynienie, przewidziane w art. 444–445 Kodeksu cywilnego), jeśli udowodni przed sądem, że pracodawca w sposób zawiniony przyczynił się do wypadku przy pracy, naruszając swe obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W postępowaniu procesowym, w zależności od jego rodzaju, organ prowadzący musi ustalić:

a) zaniebdania, jakich się dopuścił pracodawca (postępowanie cywilne), poprzedzające zaistnienie wypadku przy pracy,

b) zaniebdania, jakich się dopuścił pracodawca, poprzedzające zaistnienie wypadku przy pracy z jednoczesnym wykazaniem, kto jest winny tych zaniebdań (postępowanie karne).

Jak wykazano wcześniej, ustaleń przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę. To także zespół powypadkowy ma stwierdzić nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia.

W celu ustalenia w miarę obiektywnego stanu rzeczy niezbędne jest więc zaciągnięcie przez organ prowadzący opinii u biegłego posiadającego wiedzę specjalistyczną w zakresie badania wypadków przy

pracy, jak również w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jak wykazano, zasadnym i celowym wydaje się więc zdobywanie przez organy prowadzące postępowanie w sprawie wypadku przy pracy informacji o przyczynach i okolicznościach zaistnienia zdarzenia od biegłych z zakresu bhp, posiadających specjalistyczną wiedzę pomocną organowi do prawidłowej oceny prawnej.

Pozyskanie wiedzy specjalistycznej wiąże się z przeprowadzeniem badania wypadku nie tylko pod kątem tezy dowodowej i pytań wynikających z postanowienia, ale także pod kątem przestrzegania przepisów i zasad bhp w odniesieniu do całości okoliczności poprzedzających sam wypadek.

Badanie wypadku ma na celu zidentyfikowanie jego przyczyn i okoliczności oraz wskazanie osób winnych jego zaistnienia. Do badania wypadków przy pracy stosowane są różne metody systematyzowania informacji i dochodzenia do przyczyn wypadku. Często metody te wykorzystują, lub są o nie oparte, modele wypadków przy pracy lub też stanowią określony tryb postępowania przy identyfikowaniu przyczyn wypadków.

Osoba badająca wypadki przy pracy powinna zgromadzić przede wszystkim informacje dotyczące wydarzenia wypadkowego. Do podstawowych działań należą:

a) przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku (o ile jest taka możliwość) lub zapoznanie z materiałem zdjęciowym,

b) analiza zebranego materiału dowodowego z przesłuchania poszkodowanego i świadków,

c) przegląd istniejącej dokumentacji dotyczącej stanowiska pracy oraz wszystkich dokumentów z tym związanych znajdujących się w materiale dowodowym lub wystąpienie o udostępnienie tego materiału na potrzeby sporządzenia opinii (za pośrednictwem organu prowadzącego lub samodzielnego, o ile przewiduje to postanowienie),

d) uporządkowanie faktów i określenie najbardziej prawdopodobnych przyczyn wydarzenia.

Trudno jest jednoznacznie mówić o istnieniu konkretnej metodyki badania wypadków. Istotne jest, aby zastosowana metoda pozwalała na ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku, zaś w dalszej analizie wykazała uchybienia, zaniebdania, lekceważenie przepisów bhp, a także wskazała winnego tych nieprawidłowości.

Badając wypadki przy pracy, możemy posłużyć się znanymi z literatury metodami badania przyczyn wypadków<sup>56</sup>, do których zaliczamy m.in:

- metodę TOL,
- metodę analizy bezpieczeństwa pracy,
- metodę analizy „co – gdy”,
- metodę analizy awarii i ich skutków,

<sup>56</sup> Por. L. Pietrzak, *Analiza wypadków przy pracy dla potrzeb prewencji*, Warszawa 2007, s. 58–71.



- metodę analizy drzewa niezdatności (drzewa błędów),
- znajomość drzewa przyczyn,
- diagram Ishikawy,
- metodę badania wypadku za pomocą analizy odchyień (analizy zmian),
- metodę „4 × dlaczego?”,
- metodę MORT,
- metodę WAIT.

Metody badania wypadków przy pracy opracowano w celu identyfikowania możliwie wszystkich prawdopodobnych przyczyn wypadku i ustalenia sekwencji zdarzeń prowadzących do wypadku. Nie każda z metod jest w stanie wykryć wszystkie przyczyny wypadku. Część z nich, np. metody oparte o schematy logiczne (drzewa błędów, drzewa zdarzeń i drzewa przyczyn), ułatwiają śledzenie sekwencji zdarzeń wypadkowych, a dopiero głębsza analiza poszczególnych elementów schematów logicznych pozwala na ustalenie najbardziej prawdopodobnych przyczyn wypadku. Niektóre z metod poszukują przyczyn głównie w elementach techniki, inne szukają ich przede wszystkim w sferze zarządzania (MORT). Zasadnicze różnice w podejściu do badania wypadków występują przede wszystkim w takich metodach, jak metoda transferu energii i metoda analizy odchyień. Porównanie analiz prowadzonych przy pomocy tych dwóch metod potwierdza, że tylko część przyczyn leży we wspólnym obszarze zagadnień przez nie obejmowanych.

Różnice występujące w wykrywaniu przyczyn skłaniają do łączenia ze sobą różnych podejść w badaniu wypadków przy pracy. Przykładem łączenia metod w przypadku złożonych wypadków jest połączenie wykrywania przyczyn za pomocą np. metody „co – gdy” i następnie ich grupowania w diagramie Ishikawy. Innym przykładem jest metoda MORT, łącząca w sobie podejścia analizy energii, analizy odchyień, technikę drzewa błędów oraz analizę zdarzeń i czynników przyczynowych.

Jedną z najbardziej znanych w literaturze i rozpowszechnionych w codziennej pracy przy analizie wypadków przy pracy jest metoda TOL. Zakłada ona, że każdy wypadek jest wynikiem przyczyn technicznych (T), organizacyjnych (O) i ludzkich (L)<sup>57</sup>. Biegły analizuje zebrane materiały, grupując je. Badane są przyczyny techniczne, następnie wszelkie elementy organizacyjne, a na koniec określa się przyczyny, których źródłem może być człowiek. W wyniku analizy tych trzech elementów ustala się przyczyny pośrednie wypadku. Ważne jest określenie powiązań pomiędzy poszczególnymi grupami przyczyn. Rozpatrywanie przyczyn może być także rozszerzone o inne grupy przyczyn.

Metody stosowane do badania wypadków przy pracy charakteryzują się różnym sposobem

systematyzowania i analizowania informacji w dochodzeniu do przyczyn wypadku. Każda z przedstawionych metod badania wypadków zawiera pewne usystematyzowane podejście. Niezależnie od przyjętego sposobu postępowania istotne jest, aby zebrane w trakcie badania wypadku informacje stanowiły fakty. Zidentyfikowane fakty należy zapisywać w sposób jednoznaczny.

Można zastosować np. listę kontrolną bądź też wypracować swój własny model badania okoliczności i przyczyn wypadków. Ważne jest właściwe wnioskowanie i zachowanie ciągu logicznego postępowania w ustaleniu obiektywnych okoliczności i przyczyn zaistnienia zdarzenia, jak również poprzedzających go okoliczności.

Różnorodność metod nie wyczerpuje wszystkich zagadnień związanych z analizą wypadków przy pracy. Wskazuje jednak na konieczność korzystania przez organy postępowania procesowego z osób posiadających wiedzę specjalistyczną niezbędną do wykazania wszystkich okoliczności i przyczyn zaistnienia wypadków przy pracy i wysuwania na ich podstawie właściwych wniosków w celu udzielenia wyczerpujących odpowiedzi na pytania wynikające z postanowienia o powołaniu biegłego.

### Uzasadnienie postanowienia o powołaniu biegłego

Organy postępowania procesowego winny dążyć do ujawnienia prawdy materialnej. Temu właśnie powinno służyć postanowienie o powołaniu biegłego z zakresu bhp, który obiektywnie, zgodnie z posiadaną wiedzą specjalistyczną, ma udzielić odpowiedzi na pytania wynikające z treści postanowienia.

W hierarchii zebranych w sprawie dowodów wiodą prym dowody materialne. Jeśli zostały prawidłowo zebrane, są podstawowymi dowodami w sprawie i są niepodważalne. Natomiast dowody osobowe są cennymi dowodami w sprawie i w zasadzie wiarę im może dać tylko sąd. Biegły sądowy, rzeczoznawca może wówczas zakwestionować wiarygodność tych dowodów, jeśli nie korespondują z dowodami materialnymi, z ustaleniami poczynionymi w pracy nad opinią lub skutkami wypadku.

Podstawą do sporządzenia opinii w sprawie wypadku przy pracy są zebrane w sprawie dowody. Zwykle akta procesowe zawierają dowody materialne i dowody osobowe, zebrane w postępowaniu. Niejednokrotnie to dopiero specjalistyczna wiedza posiadana przez biegłego pozwala w ramach współpracy z organem prowadzącym postępowanie na zebranie dowodów materialnych, które obrazują okoliczności poprzedzające zdarzenie wypadku przy pracy (np. dokumenty potwierdzające odbycie szkoleń z zakresu bhp, dokumenty medyczne świadczące o dopuszczeniu do pracy przez lekarza medycyny pracy, instrukcje stanowiskowe bhp, dokumentacja techniczno-ruchowa maszyn

<sup>57</sup> Por. A. Hansen, *Bezpieczeństwo i Higiena Pracy*, Warszawa 1998, s. 139.

i urzędzeń), będących w posiadaniu stron, a nie znajdujących się w dotychczas zebranych materiałach dowodowych.

Dodatkowym utrudnieniem, szczególnie w postępowaniu karnym, jest konieczność jednoznacznego wskazania osoby odpowiedzialnej za zaistnienie wypadku przy pracy i za zaniedbania, które przyczyniły się do niego. Wynika to z faktu, iż kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy uregulowane są w wielu aktach prawnych. Nie wystarczy tu zwykła znajomość kwestii uregulowanych w Kodeksie pracy. Należy, analizując okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, odnieść się do wszystkich obowiązujących aktów prawnych mających z nim związek. Dotyczy to m.in. gałęzi gospodarki, w której miał miejsce wypadek (np. prawo budowlane, prawo energetyczne), rodzaju zakładu pracy, w którym wypadek miał miejsce (np. przemysł rolno-spożywczy, przemysł drzewny, służba zdrowia), stosowanych maszyn i urządzeń. Wynika to z faktu, iż praktycznie nie ma stanowiska pracy czy procesu pracy, które nie są uregulowane prawnie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepisy szczegółowe regulują obowiązki pracodawcy i osób kierujących pracownikami związane z organizacją procesu pracy, wymagania związane z dopuszczeniem maszyn i urządzeń do eksploatacji i użytkowania, wymagania, jakie muszą być spełnione przed rozpoczęciem np. prac niebezpiecznych.

Stworzenie sekwencji wypadku i jej analiza na podstawie informacji zebranych w trakcie badania wypadku przy pracy z materiału dowodowego w sprawie umożliwi ustalenie przyczyn wypadku. Informacje te pozwalają szczegółowo prześledzić daną grupę przyczynową i ustalić przyczyny pośrednie, które doprowadziły do powstania wypadku przy pracy. Poprzez dalszą analizę przyczyn wypadku uzyskujemy informacje o pierwotnych przyczynach prowadzących do wypadku. Zestawienie danych zebranych podczas badania wypadku przy pracy pozwala na wykazanie naruszeń przepisów z obszaru bhp, jak również wskazanie, kto ponosi odpowiedzialność za powstałe naruszenia prawa, w wyniku których doszło do wypadku.

Wiedzy tej nie posiadają organy prowadzące postępowanie procesowe, dlatego też chcąc dokonać oceny prawnej wypadku przy pracy, muszą one posłużyć się opinią biegłego.

Jak wykazano, organy postępowania procesowego winny dążyć do ujawnienia prawdy materialnej, zatem celem każdego odpowiedzialnego biegłego sądowego powinno być dążenie do tego samego celu – ujawnienia prawdy materialnej. *Omnes eodem cogimur* – wszyscy zmierzamy do tego samego kresu (Horacjusz) przy wydawaniu opinii w sprawie wypadku przy pracy.

**dr Jarosław Chmielewski**

(wpisany na listę biegłych sądowych z zakresu BHP)



## Wydarzenia, opinie – 2014

■ **24–27 sierpnia** we Frankfurcie odbył się XX Międzynarodowy Kongres Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Obecnie jest to największe wydarzenie poświęcone bezpieczeństwu i higienie pracy, odbywające się regularnie co 3 lata. W tegorocznym Kongresie wzięła udział rekordowa liczba uczestników – przyjechało ponad 3800 osób z 143 krajów świata. Przybyli goście mogli uczestniczyć w wielu interesujących dyskusjach, wykładach, sympozjach oraz technicznych sesjach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz w mniej formalnych wydarzeniach, takich jak: wystawa plakatów i konkurs filmów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Organizatorem Kongresu były największe światowe instytucje zajmujące się tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy: Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) oraz Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego (ISSA). Przygotowaniem Kongresu ze strony gospodarzy

zajęła się niemiecka organizacja DGUV, działająca w obszarze społecznych ubezpieczeń od wypadków od 125 lat.

Zagadnienia poruszane w trakcie Kongresu zostały podzielone na trzy bloki tematyczne dotyczące: kultury prewencji, wyzwań stojących przed medycyną pracy oraz różnorodności w świecie pracy. Sesje techniczne oraz sympozja przyporządkowano odpowiednio sesjom tematycznym.

Podczas pierwszego panelu na temat kultury prewencji omawiano m.in. kwestie: korzyści płynących z działań prewencyjnych, ekonomicznych zachęt nakłaniających przedsiębiorców do tego typu działań, działań prewencyjnych w przedsiębiorstwach wysokiego ryzyka i rolnictwie, sieci internetowej jako istotnego mechanizmu, który warto wykorzystać w prewencji. Poruszano także zagadnienia związane z tworzeniem bezpiecznych i zdrowych warunków pracy i nauki oraz wartościami progowymi dla substancji

chemicznych oraz nanomateriałów (przeгляд współczesnych modeli i trendów).

Kolejny blok tematyczny dotyczył wyzwań, z jakimi musi poradzić sobie współczesna medycyna pracy. Tematy wystąpień i dyskusji koncentrowały się wokół takich zagadnień, jak: zapobieganie chorobom płuc wywołanym przez pyły, zapobieganie chorobom skóry, niepełnosprawność i ryzyka psychospołecznym oraz upowszechnianie wiedzy na temat higieny pracy w sieci.

Ostatni blok zagadnień odnosił się do zróżnicowania w miejscu pracy. Obejmował on szereg tematów, a do najważniejszych z nich należały: sposoby dotarcia do grup zagrożonych, bezpieczeństwo i higiena pracy wśród migrujących pracowników, problem wydłużenia okresu pracy w starzejącym się społeczeństwie, rola związków zawodowych w radzeniu sobie z niezdrowymi warunkami pracy, tworzenie struktur prewencyjnych i instytucji w krajach rozwijających się i krajach w okresie transformacji społecznej oraz nowe formy zatrudnienia i pracy w organizacjach.

Innym ważnym wydarzeniem podczas kongresu było „Forum dla prewencji”, które stało się okazją do dyskusji nad takimi kwestiami, jak: system zabezpieczenia społecznego, zdrowie i medycyna pracy, bezpieczeństwo w miejscu pracy, prewencja i ekonomia w sektorach gospodarki wymagających specjalnych wysiłków w tematyce bezpieczeń-

stwa i higieny pracy. Kolejny Kongres odbędzie się w **2017 roku** w Singapurze.

■ **11–13 września** w Zamościu odbyło się XVI Sympozjum Naukowo-Szkoleniowe Polskiego Towarzystwa Rehabilitacji na temat „Rehabilitacja według modelu biopsychospołecznego ICF”. Konferencja była kolejnym forum z cyklu spotkań naukowo-szkoleniowych z zakresu rehabilitacji leczniczej i fizjoterapii. W tym roku zaproszenia do udziału w obradach przyjęli m.in. prezes Polskiego Towarzystwa Rehabilitacji – prof. Jolanta Kujawa, Konsultant Krajowy w dziedzinie rehabilitacji medycznej – prof. Krystyna Książkowska-Orłowska, wybitni profesorowie – Marek Józwiak, Aleksander Kabsch, Jerzy Kiwerski, Krzysztof Klukowski, Ireneusz Kowalski, Andrzej Kolek, Piotr Majcher, Krzysztof Marczewski oraz przedstawiciele Zgromadzenia Ogólnego Sekcji i Zarządu Medycyny Fizykalnej i Rehabilitacji Europejskiej Unii Lekarzy Specjalistów (UEMS PRM Section & Board – Physical and Rehabilitation Medicine Section and Board of the European Union of Medical Specialists).

Celem sympozjum było pogłębienie wiedzy z zakresu nauk związanych z rehabilitacją, wspieranie badań i prac naukowych dotyczących tej dziedziny oraz krzewienie zasad humanistycznych w społeczeństwie, szczególnie w odniesieniu do osób dotkniętych niepełnosprawnością. W obradach wzięli udział lekarze specjaliści rehabilitacji medycznej, przedstawiciele innych specjalności medycznych, fizjoterapeuci, terapeuci zajęciowi, masażyści, psychologowie, logopedzi. Tematyka spotkań plenarnych obejmowała zagadnienia dotyczące m.in. rehabilitacji dzieci i osób dorosłych z osteoporozą, rehabilitacji geriatrycznej, onkologicznej, rehabilitacji osób z chorobami wewnętrznymi, w tym przewlekłymi chorobami nerek i układu moczowego oraz nowoczesnych metod fizjoterapeutycznych.

W programie tegorocznego sympozjum znalazło się osiem specjalistycznych sesji naukowych wraz z prezentacjami o tematyce medyczno-społecznej osób z niepełnosprawnością. Istotną część konferencji stanowiła sesja poświęcona konieczności upowszechnienia w naszym kraju Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF).

■ **29 września–2 października** Polskie Stowarzyszenie Techniki Magazynowej zorganizowało I Forum Bezpieczeństwa w Magazynie. Wydarzenie to odbyło się na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich podczas Międzynarodowych Targów Techniki Pakowania i Logistyki TAROPAK. W przedsięwzięciu wzięli udział przedstawiciele czołowych instytucji zajmujących się tematyką bezpieczeństwa CIOP, UDT, PIP Okręgowy Inspektorat w Poznaniu oraz podmiotów działających w obszarze gospodarki magazynowej i logistyki, w tym m.in. Olejnik Systemy Magazynowe, Baumalog Sp. z o.o., ELOKON Logistics Sp. z o.o., P.U.H. NESTOR, ARPOL, STILL Polska Sp. z o.o., Continental Opony Polska Sp. z o.o.



XX Międzynarodowy Kongres Bezpieczeństwa i Higieny Pracy we Frankfurcie.

Fot.: B. Froń



Zamierzeniem organizatorów I Forum było przedstawienie osiągnięć nauki i techniki w dziedzinie bezpieczeństwa w magazynach, centrach dystrybucji, hurtowniach oraz miejscach, gdzie realizowane są prace przeładunkowe towarów. Podczas konferencji wykorzystane zostało bogate doświadczenie członków Polskiego Stowarzyszenia Techniki Magazynowej oraz specjalistów i ekspertów reprezentujących ww. firmy i instytucje podejmujące działania przyczyniające się do poprawy bezpieczeństwa pracy w gospodarce magazynowej i logistyce wewnętrznej.

Goście konferencji z zainteresowaniem wysłuchali szeregu profesjonalnych wystąpień na temat m.in. znaczenia bezpieczeństwa eksploatacji sprzętu i wyposażenia w magazynach jako bezpośredniego i pośredniego ryzyka wypadków, powiązań ekonomicznych pomiędzy przyczynami a skutkami złych warunków pracy, wpływu zmian organizacji pracy w magazynie na działania prewencyjne, aspektów prawnych i praktycznych udzielania pierwszej pomocy podczas wypadku, istoty szkoleń z zakresu pierwszej pomocy w zakresie bezpieczeństwa.

Podczas czterech dni trwania I Forum poruszone zostały tematy dotyczące nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych poprawiających bezpieczeństwo pracy w procesach składowania, dystrybucji i logistyki wewnętrznej. Przedstawione zostały zaawansowane technologicznie urządzenia oraz innowacyjne rozwiązania w zakresie transportu i dystrybucji towarów stosowane w otoczeniu nowoczesnych zabezpieczeń i systemów bezpieczeństwa.



I Forum Bezpieczeństwa w Magazynie.

Fot.: Archiwum DPR

■ **14–15 października** Polskie Towarzystwo Medycyny Ubezpieczeniowej wraz z Fundacją na rzecz Zdrowego Starzenia się zorganizowało w Warszawie konferencję naukową „Perspektywy starości – wyzwania długowieczności”.

W spotkaniu wzięli udział posłowie na Sejm RP, przedstawiciele administracji państwowej, w tym m.in. Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa

Zdrowia, Narodowego Funduszu Zdrowia, sektora ubezpieczeń, środowiska akademickiego i naukowego, organizacji pozarządowych. Spotkanie otworzył Konsultant Krajowy w dziedzinie Zdrowia Publicznego, Przewodniczący Rady ds. Polityki Senioralnej prof. dr hab. Bolesław Samoliński przedstawiając zebranym najistotniejsze aspekty starzenia się naszego społeczeństwa wywołane zmianami demograficznymi.

Według szacunków Organizacji Narodów Zjednoczonych do 2030 roku co czwarty Europejczyk osiągnie wiek 65+, co oznacza, że będzie nas dwa razy więcej niż na początku XX wieku. Polska zostanie w znacznym stopniu dotknięta tym procesem z uwagi na najszybciej starzejące się społeczeństwo w Europie. Przewodniczący Sejmowej Komisji Polityki Senioralnej – poseł Michał Szczerba, przedstawił główne założenia polskiej polityki senioralnej, polegające na wspieraniu i zapewnieniu możliwości aktywnego starzenia się w zdrowiu oraz prowadzenia samodzielnego trybu życia przy pewnych ograniczeniach funkcjonalnych.

Uczestnikami omawianej konferencji byli również lekarze różnych specjalności, pracownicy środowiska ubezpieczeniowego, eksperci ds. problematyki geriatrycznej, reprezentanci środowiska akademickiego zaangażowani w tę tematykę. Zebrani wysłuchali wielu interesujących wystąpień, obejmujących m.in. zagadnienia: docelowego kształtu polityki senioralnej, systemowego zabezpieczenia osób starszych i możliwości skutecznego wykorzystania innowacyjnych technologii, które ułatwią organizację opieki dla osób o ograniczonej samodzielności. Ważnym głosem w debacie było wystąpienie Krajowego Konsultanta w dziedzinie geriatry prof. dr hab. Katarzyny Wieczorkowskiej-Tobis na temat strategii rozwoju systemu opieki geriatrycznej z uwzględnieniem problemu deficytu lekarzy specjalistów z dziedziny geriatry oraz innych profesjonalistów sprawujących opiekę nad osobami w wieku starszym. Podczas wystąpienia dr Agnieszki Chłoń-Domińczak ze Szkoły Głównej Handlowej w istotny sposób zaakcentowany został aspekt demograficzny polskiej i europejskiej populacji, tematyka programów prozdrowotnych i aktywizujących seniorów oraz polityka aktywnego starzenia się społeczeństw w wybranych krajach Unii Europejskiej.

W debacie dotyczącej kompleksowego systemu zabezpieczenia społecznego dla osób starszych, a w szczególności społecznych konsekwencji starzenia się polskiego społeczeństwa, wzięł udział prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Zbigniew Derdziuk oraz zastępca prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Janina Pszczołkowska.

**Irena Sajkowska**

*Departament Prewencji i Rehabilitacji*