

Dorota Pogorzelska

OCHRONA ZDROWIA PRACUJĄCYCH W OBSZARZE INTERWENCJI SĄDU NAJWYŻSZEGO

OCCUPATIONAL HEALTH IN THE POLISH SUPREME COURT INTERVENTIONS

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź
Zakład Polityki Zdrowotnej

STRESZCZENIE

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie ochrony zdrowia i życia każdemu pracownikowi. Z kolei pracownik ma obowiązek poddania się badaniom lekarskim oraz przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Sprawy dotyczące ochrony zdrowia pracujących są przedmiotem interwencji wymiaru sprawiedliwości. W artykule, wykorzystując orzecznictwo Sądu Najwyższego, przedstawiono zagadnienia będące przedmiotem częstych interwencji w obszarze ochrony zdrowia pracujących. Zagadnienia te omówiono na podstawie uzasadnień wyroków. Med. Pr. 2009;60(6):531–541

Słowa kluczowe: pracownik, ochrona zdrowia pracujących, profilaktyczne badania pracowników, orzeczenia Sądu Najwyższego

ABSTRACT

It is the employer's duty to guarantee each worker the protection of his or her health and life, whereas the worker's duty is to undergo medical examinations and to comply with workplace safety and health regulations. Problems connected with the occupational health are the subject of courts' interventions. The author, using the jurisprudence of the Supreme Court, presents occupational health issues, which are the subject of the most frequent interventions and reviews the justification in individual cases. Med Pr 2009;60(6):531–541

Key words: worker, occupational health, prophylactic examinations of employees, jurisprudence of the Supreme Court

Adres autorki: Zakład Polityki Zdrowotnej, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera,
ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: dorotap@imp.lodz.pl
Nadesłano: 14 września 2009
Zatwierdzono: 12 października 2009

WPROWADZENIE

Zdrowie i życie ludzkie zaliczane są do dobra objętego ochroną prawną. Regulacje prawne z zakresu ochrony zdrowia człowieka znajdują wyraz również w przepisach prawa pracy, gdzie dobrem chronionym jest zdrowie i życie pracujących. Na szczególną ochronę zasługuje bowiem system wartości i cech wnoszonych przez pracownika w ramach stosunku pracy. Prawo do zdrowia rozciąga się zatem na sferę zatrudnienia.

Elementem istotnym, który wyróżnia pracownicze prawo do ochrony zdrowia i życia, jest szczególne znaczenie zdrowia pracownika w stosunku pracy. Prawo określa wymagania, jakie kandydat do pracy oraz pracownik powinni spełniać, aby stosunek pracy mógł być realizowany w sposób uwzględniający prawa i interesy pracownika oraz pracodawcy. Ustawodawca określa

wiele wymogów, wśród których wymienia się posiadanie odpowiednich kwalifikacji, rozumianych także jako stan zdrowia pozwalający na wykonywanie pracy. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że kwalifikacje to również właściwości psychofizyczne pracownika, jego predyspozycje psychiczne i zdolność do wykonywania czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego (1).

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie ochrony zdrowia i życia każdemu pracownikowi z osobna i jednocześnie wszystkim zatrudnionym. Daje to perspektywę ochrony całej zbiorowości, co wiąże się z zapewnieniem bezpiecznego wykonywania pracy wszystkim pracownikom. Z innej strony na pracowniku spoczywa także obowiązek poddania się badaniom oraz przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Sąd Najwyższy stanowi, że obowiązki nałożone na pracownika, szczególnie z zakresu



bezpieczeństwa i higieny pracy, służą nie tylko interesowi pracodawcy, ale również samemu pracownikowi, ponieważ dziedzina bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników stanowi sferę wspólnych interesów stron stosunku pracy (2).

W wykonywaniu określonej pracy stan zdrowia pracowników jest równie istotny jak odpowiednie kwalifikacje zawodowe, czego znaczenia pracodawcy i pracownicy często nie są świadomi. W związku z tym do sądów trafia wiele spraw, które swój początek mają między innymi w nieuwzględnianiu przeciwwskazań medycznych do wykonywania pracy na określonym stanowisku. W ochronie zdrowia pracujących powodem niejednoznacznych interpretacji, a tym samym wielu sporów, bywa również zmiana przepisów oraz ich niejasna i niespójna treść. W związku z tym zagadnienia z tego zakresu są przedmiotem częstych interwencji organów wymiaru sprawiedliwości. Należy zwrócić uwagę na to, że ta problematyka jest przedmiotem rozważań z zakresu prawa pracy oraz wielu orzeczeń Sądu Najwyższego. Artykuł zawiera zagadnienia związane z ochroną zdrowia pracujących, w zakresie których często są podejmowane interwencje wymiaru sprawiedliwości.

W niniejszym artykule dokonano analizy dorobku orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz przedstawiono charakterystykę obszarów ochrony zdrowia pracujących, które były rozpoznawane przez sądy. Zamieszczono też omówienia wyroków sporządzone na podstawie zawartych w nich uzasadnień i przedstawiono sprawy, którymi zajmuje się Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. W jej ramach rozpoznawane są kasacje, zażalenia i zagadnienia prawne m.in. w sprawach z zakresu prawa pracy. Wybrane orzeczenia stanowią przykłady wyroków Sądu Najwyższego w sprawach dotyczących ochrony zdrowia pracujących. Źródłem informacji były bazy orzeczeń, statystyki, sprawozdania z działalności wymiaru sprawiedliwości.

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU OCHRONY ZDROWIA PRACUJĄCYCH BĘDĄCE PRZEDMIOTEM INTERWENCJI SĄDU NAJWYŻSZEGO

Niewykonanie obowiązkowych badań lekarskich jest podstawą do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Istotne znaczenie zarówno ze względu na charakter dokonanej wykładni, jak i na przyszłość dla pracowników ma wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2006 r. w sprawie dotyczącej zwolnienia z pracy za odmowę poddania się badaniom (3). Sentencja jest następująca „Odmowa poddania się badaniom kon-

trolnym po okresie długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, w czasie której pracownik nabył prawo do stałej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 211 pkt 5 w związku z art. 229 par. 2 k.p.)”.

Powyższa sprawa dotyczyła pracownika zatrudnionego w urzędzie skarbowym, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę, a jako przyczynę wskazał utratę zdolności fizycznej do wykonywania pracy. Wypowiedzenie miało miejsce 16 maja 2000 r. i w tym samym dniu pracownik przedłożył zaświadczenie lekarskie z dnia 8 maja 2000 r. stwierdzające zdolność do pracy. Ze względu na uchybienia w orzeczeniu lekarskim zakwestionowano prawidłowość zaświadczenia lekarskiego. W związku z tym pracodawca dążył do ustalenia zdolności pracownika do pracy i nakazał skarżącemu poddanie się ponownym badaniom. Mimo wezwania powód nie zgłosił się na badanie lekarskie w wyznaczonym terminie, odmówił także poddania się badaniom przez biegłych sądowych. Za odmowę poddania się badaniom pracownik został ukarany odebraniem premii. Sprawa trafiła do sądu. Sąd okręgowy przyznał rację pracodawcy, a sąd apelacyjny oddalił apelację od tego wyroku. W ocenie sądu pracownik naruszył obowiązki pracownicze, ponieważ nie poddał się badaniom lekarskim, co sprawiło, że strona pozwana mogła zastosować wobec niego środki dyscyplinujące, a zatem pozbawić go prawa do premii. Pracownik skarżył ten wyrok kasacją, która została oddalona.

Sąd Najwyższy uznał, że pracownik swoim zachowaniem naruszył normy art. 211 pkt 5 Kodeksu pracy. Według Sądu Najwyższego zgodnie z § 2, zdaniem drugim art. 229 Kodeksu pracy w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega badaniom kontrolnym w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, a zgodnie z § 4 pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Skierowanie pracownika na badania kontrolne i odmowa dopuszczenia go do pracy należą do obowiązków pracodawcy, których naruszenie stanowi (zgodnie z art. 283, § 1 Kodeksu pracy) wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Z kolei do podstawowych obowiązków pracownika (art. 211 Kodeksu pracy) należy poddanie się kontrolnym badaniom lekarskim oraz współdziałanie z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa



i higieny pracy. W omawianej wyżej sprawie odmowa poddania się kontrolnemu badaniu lekarskiemu nie była niczym usprawiedliwiona.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika, jeśli jego stan zdrowia uniemożliwia wykonywanie obowiązków. Obowiązkiem pracodawcy jest zatem skontrolowanie, czy pracownik może w dalszym ciągu wykonywać swoją pracę, jeżeli przez długi czas był nieobecny w pracy z powodu choroby. W związku z tym może pojawić się sytuacja, gdzie podstawą rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę będzie odmowa poddania się badaniom lekarskim.

Przeciwwskazania do wykonywania części obowiązków — ochrona życia i zdrowia pracownika przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę

Rozstrzygnięcie zawarte w poniższym wyroku z dnia 16 grudnia 1999 r. odnosi się do ochrony życia i zdrowia pracownika jako dóbr prawnie chronionych. Sentencja wyroku brzmi: „Przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę” (4).

Sąd Najwyższy wydał go w sprawie z powództwa pracownika zatrudnionego w izbie wytrzeźwień na stanowisku kierownika zmiany. Powód miał przyznaną rentę inwalidzką w związku z częściową niezdolnością do pracy w związku z rozpoznanymi u niego chorobami. Rozpoznano u niego również zmiany zniekształcające — zwyrodnieniowe kręgosłupa, z zaleceniem niepodnoszenia i nieprzenoszenia ciężarów powyżej 20 kg. Według biegłych sądowych (neurologa, laryngologa, lekarza medycyny pracy) pracownik ten powinien powstrzymać się również od prac wymagających nagłych, nieostrożnych ruchów obciążających kręgosłup. W związku z powyższym pracodawca wypowiedział umowę o pracę, jako przyczynę wskazując przeciwwskazania lekarskie do pracy na zajmowanym stanowisku. Sąd rejonowy przywrócił kierownika zmiany do pracy, jednak sąd okręgowy zmienił ten wyrok, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy. Pracownik zaskarżył ten wyrok kasacją. Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu sprawy o przywrócenie do pracy na skutek kasacji powoda od wyroku sądu okręgowego, oddalił kasację.

Zdaniem Sądu Najwyższego ustalenie, że powód ze względu na stan zdrowia nie może wykonywać pracy wymagającej dźwigania ponad 20 kg oraz narażającej na wykonywanie nagłych, nieostrożnych ruchów obciążających kręgosłup, ma podstawę w orzeczeniach

lekarskich. Według SN sąd drugiej instancji trafnie ocenił, że dopuszczenie powoda do pracy w ustalonych okolicznościach stanowiłoby naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy (wynikającego z art. 207, § 2, pkt 2 Kodeksu pracy, a także z art. 94, pkt 4) — zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy. Wszelkie konsekwencje potencjalnego, ale prawdopodobnego uszczerbku na zdrowiu poniesionego przez powoda przy wykonywaniu obowiązku pracowniczego obciążałyby w całości stronę pozwaną. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w powstałej sytuacji nie może być więc zakwestionowana. Ze względu na to, że powód pełnił funkcję wiceprzewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” odwołał się do przepisu Kodeksu pracy na podstawie, którego trwałość stosunku pracy pracownika chroniona jest w sposób szczególny. Strona pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy mimo braku zgody zakładowej organizacji związkowej. Mimo tych argumentów Sąd Najwyższy uznał, że bezpieczeństwo pracownika i ochrona jego zdrowia, a nawet życia, są tego rodzaju dobrem, któremu w hierarchii dóbr prawnie chronionych należy przyznać pierwszeństwo przed ochroną miejsca pracy. Mając więc powyższe na względzie, SN orzekł jak w sentencji.

Powyższy wyrok jest przykładem tego, że ochrona życia i zdrowia pracownika może być przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. W sytuacji konfrontacji prawa do pracy z prawem do zdrowia to drugie dobro jest tym ważniejszym, silniej chronionym przez system prawny. Pracodawca bowiem nie tylko może, ale ma obowiązek nie dopuścić do sytuacji, w której świadczenie przez pracownika pracy mogłoby spowodować nawet potencjalne zagrożenie dla jego zdrowia. Zasada wynikająca z omawianego wyroku nie zawsze może prowadzić do rozwiązania stosunku pracy, jednak w takim przypadku pracodawca będzie miał co najmniej prawo i obowiązek złożyć pracownikowi wypowiedzenie zmieniające (5).

Ważność orzeczenia o stanie zdrowia — o aktualności orzeczenia lekarskiego nie decyduje tylko data

Na uwagę zasługuje wypowiedź Sądu Najwyższego co do ważności orzeczenia o stanie zdrowia pracownika. W sentencji do wyroku z dnia 18 grudnia 2002 r. czytamy: „Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 Kodeksu pracy jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się



nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika” (6).

W powyższym wyroku Sąd Najwyższy rozpoznawał sprawę o przywrócenie do pracy na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku sądu okręgowego — sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Sprawa dotyczyła pracownicy spółdzielni inwalidów, która w okresie od 24 września 1998 r. do 17 listopada 1998 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z wypadkiem w drodze do pracy. W dniu 28 grudnia 1998 r. lekarz zakładowy wydał jej orzeczenie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku z ograniczeniem pracy do ½ etatu i bez stresów. Od 28 grudnia 1998 r. pracownica ponownie korzystała ze zwolnienia lekarskiego przez 177 dni. W dniu 25 czerwca 1999 r. otrzymała orzeczenie lekarskie z poradni medycyny pracy stwierdzające, że jest zdolna do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku ekonomistki. W dniu 25 czerwca 1999 r. rada nadzorcza spółdzielni wypowiedziała jej warunki pracy i płacy. Jako podstawę prawną wypowiedzenia zmieniającego wskazano art. 229, § 4 Kodeksu pracy oraz art. 184, § 1, pkt 2 Prawa spółdzielczego (7) i powołano się na zaświadczenie lekarskie z dnia 28 grudnia 1998 r. Od tego wypowiedzenia powódka złożyła odwołanie do sądu pracy.

Sąd I instancji przyznał rację spółdzielni i uznał, że mogła zmienić warunki pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego z dnia 28 grudnia 1998 r. Sąd II instancji rozpatrując apelację, postanowił, że w dacie wypowiedzenia zmieniającego orzeczenie to było nieaktualne, a powódka przedstawiła w dniu 25 czerwca 1999 r. orzeczenie lekarskie stwierdzające zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Spółdzielnia, zarzucając błędną wykładnię art. 229, § 4 Kodeksu pracy, wyrok zaskarżyła kasacją.

Sprawą zajął się Sąd Najwyższy, który rozpatrując kasację, zauważył, że wypowiedzenie członkowi spółdzielni warunków pracy i płacy jest dopuszczalne w razie utraty przez członka zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzonej orzeczeniem lekarskim. Powoływany przepis stanowi, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego. W komentowanym wyroku SN zdefiniował pojęcie aktualnego orzeczenia lekarskiego. Sąd orzekł, że orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy, ma walor orzeczenia aktualnego, z punktu widzenia braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Jednocześnie sąd zauważył, że orzeczenie

wydane przed dopuszczeniem pracownika do pracy zachowuje aktualność w okresie wymienionym w tym orzeczeniu. Może ono jednak stać się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogły wpłynąć na stan zdrowia pracownika. Taką sytuację przewiduje przepis art. 229, § 2 Kodeksu pracy, który stanowi o sytuacji, gdzie w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

W omawianej w wyroku sytuacji orzeczenie z dnia 28 grudnia 1998 r. stwierdzające ograniczenie zdolności do pracy powódki stało się nieaktualne, kiedy powódka po jego wydaniu stała się całkowicie niezdolna do pracy z powodu choroby trwającej 177 dni. Po zakończeniu korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego przeprowadzono badania lekarskie. W dniu 25 czerwca 1999 r. wydano orzeczenie, w którym pracownica została uznana za zdolną do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeśli spółdzielnia nie zgadzała się z treścią zaświadczenia lekarskiego, mogła wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania, natomiast nie mogła wbrew treści tego zaświadczenia uznać, że pracownica utraciła częściowo zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy. W tym przypadku warunki wypowiedzenia zmieniającego (określone w art. 184, § 1, pkt 2 Prawa spółdzielczego) nie zostały spełnione, ponieważ utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy nie została stwierdzona aktualnym zaświadczeniem lekarskim. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił kasację.

Sąd Najwyższy daje w tym wyroku wskazówkę dla pracodawców, żeby brali pod uwagę treść orzeczenia lekarskiego oraz wszelkie zdarzenia i fakty mogące mieć wpływ na stan zdrowia bądź związek z nim dopuszczanego do pracy pracownika. Zanim pracodawca dopuści pracownika do pracy oprócz zapoznania się z aktualnym orzeczeniem lekarskim powinien również poznać ogół zdarzeń, które mogą mieć wpływ na nieaktualność takiego orzeczenia.

Skutki błędnej oceny zdolności do pracy — wynik badania profilaktycznego nie ma charakteru bezwzględnego

Kolejne orzeczenie Sądu Najwyższego dotyczyło sprawy w zakresie skutków błędnej oceny zdolności do pracy. Sąd Najwyższy, na skutek kasacji od wyroku sądu II instancji, rozpoznawał sprawę o sprostowanie protokołu powypadkowego. Sentencja wyroku z dnia 23 listo-



pada 1999 r. brzmiała: „Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy na podstawie aktualnego okresowego zaświadczenia lekarskiego, zawierającego obiektywnie błędną ocenę jego zdolności do pracy, stanowi zewnętrzną przyczynę wypadku” (8).

Sprawa dotyczyła pracownika zatrudnionego w kopalni, który zgłosił się do pracy po przerwie spowodowanej chorobą kolana. Idąc do miejsca pracy z tzw. II dworca (pod ziemią), nagle zasłabł i stracił przytomność, a udzielona pomoc lekarska okazała się nieskuteczna. Uznano, że przyczyną zgonu była ostra niewydolność krążeniowo-oddechowa na podłożu zmian chorobowych serca. Stwierdzono również rozległą bliznę pozawałową. Zmarły pracownik nigdy nie leczył się kardiologicznie, a w dniu zgonu miał ważne badania okresowe. W opinii wydanej przez Akademię Medyczną w K. stwierdzono, że warunki nie miały charakteru ponadnormatywnego, a poprzedzająca zgon niezdolność do pracy z powodu schorzenia kolana nie mogła mieć wpływu na wystąpienie zawału.

Schorzenia samoistne, które doprowadziły do zgonu, stanowią o bezwzględny przeciwwskazaniu do wykonywania pracy dołowej, jednak zdarza się, że zawał serca jest pierwszym objawem istniejącego i rozwijającego się procesu chorobowego — tak jak w tym przypadku. Żona zmarłego wniosła pozew o sprostowanie protokołu powypadkowego i uznanie, że śmierć męża była skutkiem wypadku przy pracy. Sąd I instancji uznał, że wobec braku przyczyny zewnętrznej zdarzenia powództwo nie mogło zostać uwzględnione. To stanowisko podzielił sąd II instancji, oddalając odwołanie. Powódka wyrok sądu II instancji zaskarżyła kasacją, zarzucając jednocześnie błędną wykładnię prawa materialnego w rozumieniu art. 6, ust. 1 ustawy wypadkowej (9). Wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, po uchyleniu również jego wyroku. Według skarżącej w przypadku starannego przeprowadzenia okresowego badania lekarskiego jej mąż nie powinien zostać dopuszczony do pracy pod ziemią i już ta okoliczność przemawia za objęciem tego zdarzenia ochroną przewidzianą ustawą wypadkową.

W ocenie Sądu Najwyższego zarzut naruszenia art. 6, ust. 1 ustawy wypadkowej podniesiony w kasacji jest uzasadniony. Rozpatrując sprawę, skład Sądu Najwyższego podzielił pogląd zawarty w wyroku SN z dnia 18 sierpnia 1999 r. (10). Przywołując go, stwierdził, że obowiązek dopuszczenia do pracy pracownika, który legitymuje się aktualnym wynikiem badania profilaktycznego, nie ma charakteru bezwzględnego. Nie

chodzi bowiem o przedstawienie jakiegokolwiek zaświadczenia, ale takiego, które stanowi efekt właściwej oceny zdolności pracownika do pracy na danym stanowisku, dokonanej po przeprowadzeniu wszystkich badań wymaganych od pracownika. Zaświadczenie lekarskie, które zawiera obiektywnie błędną ocenę zdolności pracownika do wykonywania pracy, nie zapewnia właściwej ochrony przed szkodliwymi w konkretnym stanie zdrowia warunkami pracy. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy na podstawie aktualnego okresowego orzeczenia lekarskiego — obiektywnie błędnego — może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku. Schorzenia samoistne, które doprowadziły do zgonu pracownika, stanowiły bezwzględne przeciwwskazanie do wykonywania pracy pod ziemią, więc w tych warunkach i z uwagi na wyżej przytoczone stanowisko dopuszczenie go do pracy dołowej stanowiło zewnętrzną przyczynę zdarzenia, które w związku z tym powinno być zakwalifikowane jako wypadek przy pracy. Z tych względów Sąd Najwyższy uznał za rzut podniesiony w kasacji za uzasadniony.

Zgodnie z przywołanym wyrokiem Sądu Najwyższego obowiązek dopuszczenia do pracy pracownika legitymującego się aktualnym wynikiem badania profilaktycznego nie ma charakteru bezwzględnego. Pracodawca nie jest zwolniony z odpowiedzialności za dopuszczenie pracownika do pracy na określonym stanowisku tylko ze względu na przedstawienie przez pracownika jakiegokolwiek zaświadczenia o przeciwwskazaniu do pracy na danym stanowisku. Zaświadczenie powinno być efektem prawidłowego określenia stanu zdrowia pracownika, a tym samym określeniem jego zdolności do pracy na danym stanowisku dokonany po przeprowadzeniu badań wymaganych przez przepisy prawa.

Skutki dopuszczenia do pracy nieprzebadanego pracownika — praca bez ważnych badań lekarskich miała związek z wypadkiem

Sentencja wyroku z dnia 17 listopada 2000 r. brzmiała: „Dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonych stanowiskach (art. 229 § 4 Kodeksu pracy) może stanowić przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy w rozumieniu art. 6 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych (DzU z 1983 r. nr 30, poz. 144 ze zm.)” (11).

Rozpoznawana sprawa dotyczyła pracownika zarządu dróg miejskich, który zasłabł nagle w czasie wykonywania zwykłych czynności w pracy. Po przyjęciu



go do szpitala tego samego dnia pacjent zmarł. Jako przyczynę zgonu określono pęknięcie tętniaków tętnicy mózgowej. Pracownik nie przedstawił pracodawcy aktualnych badań lekarskich. Małżonka zmarłego wniosła pozew o sprostowanie protokołu powypadkowego i ustalenie, że śmierć pracownika była następstwem wypadku przy pracy i o zasądzenie z tego tytułu odpowiedniego odszkodowania.

Sąd I instancji oddalił powództwo przeciwko pracodawcy, powołując się na opinię biegłych z zakładu medycyny sądowej, których zdaniem pęknięcie tętniaka może się zdarzyć w zasadzie w każdej sytuacji i niezależnie od okoliczności. Stwierdzili, że przeważnie następuje ono jednak na skutek nadmiernego wysiłku fizycznego, znacznego wzburzenia emocjonalnego lub stresu psychicznego. Z tego powodu sąd I instancji stanął na stanowisku, że praca wykonywana przez zmarłego nie wiązała się z żadnym z tych czynników.

Powódka od wyroku wniosła apelację, w której zarzuciła wyrokowi sądu I instancji naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 6, ust. 1 Ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (9) oraz sprzeczność istotnych ustaleń sądu z zebranym materiałem dowodowym. Sprzeczność ta polegała na błędnym przyjęciu, że brak aktualnych badań lekarskich pracownika wyklucza potraktowanie tej okoliczności jako przyczyny zewnętrznej w rozumieniu ustawy wypadkowej.

Sąd II instancji uwzględnił apelację. Jego zdaniem istota sprawy sprowadza się do tego, że zmarły pracownik został dopuszczony do pracy bez przeprowadzenia koniecznych badań lekarskich, co w sposób ewidentny było naruszeniem art. 229, § 4 Kodeksu pracy. Przepis ten bowiem stanowi, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Sąd II instancji powołał się także na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 5 września 1996 r. (12), w którym sąd ten stwierdził, że dopuszczenie do pracy maszynisty kolejowego bez przeprowadzenia badań kontrolnych i po upływie terminu obowiązującego do przeprowadzenia takich badań może stanowić przyczynę zewnętrzną uzasadniającą uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy w rozumieniu art. 6 ustawy wypadkowej.

Strona pozwana wniosła do Sądu Najwyższego kasację od wyroku sądu II instancji, w której pełnomocnik pozwanego zarządu dróg miejskich wniósł o uchylenie wyroku sądu II instancji i przekazanie sprawy do po-

nownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji stwierdzono, że przeprowadzenie wstępnych badań lekarskich nie doprowadziłoby do wykrycia schorzenia.

Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę, zauważył, że oprócz orzeczenia SN powołanego w zaskarżonym wyroku przez sąd II instancji, Sąd Najwyższy w wyroku z 18 sierpnia 1999 r. (10) uznał, iż przyczynę zewnętrzną wypadku może stanowić dopuszczenie pracownika do pracy na określonym stanowisku na podstawie aktualnego okresowego orzeczenia lekarskiego, które było oczywiście błędne. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 listopada 1999 r. (8) za zewnętrzną przyczynę wypadku uznał także dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy na podstawie aktualnego, okresowego orzeczenia lekarskiego zawierającego obiektywnie błędną ocenę jego zdolności do pracy. W uzasadnieniu tego wyroku podkreślono, że dopuszczenie pracownika do pracy przeciwskazanej ze względu na stan zdrowia może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy również wtedy, gdy pracodawca nie może postawić zarzutu zawinionego działania, a więc nieuwzględnienia przedłożonego zaświadczenia lekarskiego.

Skład rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podzielił poglądy wyrażone w przytoczonych orzeczeniach. Treść tych orzeczeń jest również odpowiedzią na zarzuty podane w kasacji, że konieczne było zasięgnięcie opinii biegłego co do tego, czy istniała możliwość rozpoznania schorzenia pracownika nawet wtedy, kiedy przedstawił on wymagane zaświadczenie lekarskie o przydatności do pracy. Bezsprzecznie po stronie pozwanej występuje oczywiste zaniedbanie i naruszenie zakazu wyrażonego w art. 229, § 4 Kodeksu pracy, które sąd II instancji prawidłowo uznał za przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy. Sąd Najwyższy oddalił kasację pozwanego zarządu dróg miejskich, uznając, że nie ma ona uzasadnionych podstaw i orzekł jak w sentencji.

W przedstawionym wyroku Sądu Najwyższego za przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy uznano dopuszczenie pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, które stwierdzałoby brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Pracodawca nie może bowiem dopuścić do pracy pracownika, który nie posiada obowiązkowych badań stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Dopuszczenie pracownika do pracy pomimo braku takich badań obciąża pracodawcę i może stanowić przyczynę zewnętrzną, która decyduje o tym, że dane zdarzenie uznawane jest za wypadek przy pracy. Zatem aby zdarzenie zostało zakwalifikowane jako wypadek przy pracy, niezbędne jest



zaistnienie przyczyny zewnętrznej. Przede wszystkim od zdefiniowania tego pojęcia zależy zaistnienie wypadku przy pracy.

Zachowanie zdolności do wykonywania pracy zgodnej z kwalifikacjami — odmowa przedłużenia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową

W sentencji wyroku z dnia 12 marca 2007 r. zapisano: „Zmiany w organizmie powodujące przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku nie przesądzają o niezdolności do pracy, nawet częściowej, jeżeli została zachowana zdolność do wykonywania pracy zgodnej z kwalifikacjami (art. 12 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. z 2004 r. nr 39, poz. 353 ze zm.)” (13).

Sąd Najwyższy rozpoznawał sprawę o rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową. Sytuacja przedstawiona w wyroku dotyczyła odmowy przedłużenia wnioskodawcy prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową wobec odzyskania zdolności do pracy. Taką decyzję wydał ZUS, od której odwołanie wnioskodawcy zostało oddalone wyrokiem sądu I instancji. Sąd ten bowiem uznał, że choć ze względu na rozpoznane choroby pracownik nie może podejmować pracy związanej z wibracją oraz narażeniem na zimno i wilgoć, to mając sprawną funkcję rąk, może wykonywać szereg prac zgodnie z nabytymi umiejętnościami. Podzielając opinie biegłych, sąd I instancji uznał, że wnioskodawca jako osoba zdolna do pracy nie jest uprawniony do renty na podstawie art. 17 Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (14).

Wnioskodawca złożył apelację do sądu apelacyjnego. Po jej rozpoznaniu i przeprowadzeniu dowodu z opinii Instytutu Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego apelacja została oddalona. Biegli przeprowadzili kilkudniową obserwację kliniczną i rozpoznali liczne zmiany chorobowe, między innymi naczyniową postać zespołu wibracyjnego i zespół Raynauda. Stwierdzili, że wnioskodawca, który przepracował 10 lat jako górnik, nie jest obecnie niezdolny do pracy z powodu choroby zawodowej, ponieważ nastąpiła remisja choroby i jedynie ze wskazań profilaktycznych nie powinien podejmować pracy w narażeniu na drgania mechaniczne. Uznali także, że sam wynik badania kapilaroskopowego nie czyni wnioskodawcy niezdolnym do pracy, gdyż o zdolności do niej decyduje stopień upośledzenia

sprawności organizmu, w tym przypadku czynność chwytna i sprawność rąk. W związku z tym sąd apelacyjny uznał wydane w sprawie opinie za wystarczające do uznania, że wnioskodawca nie jest niezdolny do pracy w związku z chorobą zawodową.

Od tego wyroku wnioskodawca wniósł skargę kasacyjną, w jej uzasadnieniu podnosząc, że skoro w wyniku choroby zawodowej nie może pracować w narażeniu na niską temperaturę otoczenia, wilgotność i drgania mechaniczne, to możliwość wykonywania pracy w charakterze górnika jest wykluczona. Z tego wynika, że wnioskodawca stracił możliwości zarobkowe w stopniu znacznym w rozumieniu art. 12, ust. 1 i 3 Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (15), zatem powinna mu zostać przyznana renta na podstawie art. 17, ust. 1 Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniach społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (14). Opinia o stanie zdrowia wnioskodawcy została wydana bez udziału biegłego o specjalności chirurga naczyniowego.

Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę, uznał za niezasadny zarzut o naruszeniu przez sąd apelacyjny przepisu art. 12, ust. 1 Ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Przepis ten stanowi, że niezdolna do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Zgodnie z art. 12, ust. 3 częściowo niezdolna do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji. Z przedstawionych definicji wynika, że nie ma niezdolności do pracy w przypadku, jeżeli naruszenie sprawności organizmu nie jest przeszkodą do wykonywania pracy zgodnej z posiadanymi lub możliwymi do nabycia kwalifikacjami. Zmiany w organizmie powodujące przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku nie przesądzają o niezdolności do pracy, nawet częściowej, jeśli zdolność do wykonywania pracy zgodnej z kwalifikacjami została zachowana.

W przypadku wnioskodawcy, który posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe i doświadczenie w pracy górnika można mówić o kwalifikacjach do pracy fizycznej. Jeżeli uzna się, że aktualny stan schorzenia zawodowego nie ogranicza w stopniu znacznym jego zdolności do pracy fizycznej, nie ma wówczas niezdolności do pracy w rozumieniu art. 12, ust. 1 Ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Sąd Najwyższy uznał, że takiej oceny można było dokonać przy przyjęciu,



iż wnioskodawca zachował pełną sprawność, a jedynie ze względów profilaktycznych powinien unikać pracy w warunkach, które mogą wpłynąć na pogorszenie jego stanu zdrowia. Będące podstawą oceny prawnej ustalenia faktyczne, oparte na opiniach biegłych lekarzy, zostały jednak w skardze kasacyjnej zakwestionowane zarzutem wadliwie przeprowadzonego postępowania dowodowego z naruszeniem przepisów regulujących to postępowanie. W tym zakresie Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną za uzasadnioną. W wypadkach wymagających wiadomości specjalnych sąd powołuje bowiem biegłego, zgodnie z przepisem art. 278, § 1 k.p.c.

W omawianej sprawie ocena aktualnego stanu choroby zawodowej wnioskodawcy (naczyniowej postaci zespołu wibracyjnego i zespołu Raynauda) wymagała powołania biegłego specjalisty z zakresu chirurgii naczyniowej. Wątpliwości co do specjalności biegłego nie zostały wyjaśnione przez sąd apelacyjny. Choć opinia biegłych powołanych przez sąd I instancji była zbieżna z opinią biegłych z Instytutu Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego, to została ona wydana bez udziału specjalisty z zakresu chirurgii naczyniowej. W związku z tym Sąd Najwyższy orzekł, że zaniechanie wyjaśnienia przy pomocy biegłego lekarza z zakresu chirurgii naczyniowej okoliczności decydujących o istnieniu lub braku niezdolności do pracy wnioskodawcy stanowi naruszenie art. 286 k.p.c. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę sądowi apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest wiele wyroków, na które można zwrócić uwagę ze względu na szczególnie zakres dotyczący ochrony zdrowia pracujących.

Z przepisów Kodeksu pracy wynika, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Jeśli pracodawca nie wywiąże się z tego obowiązku, to narusza przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy. Nieśie to za sobą konsekwencje, często znajdujące wyraz w sprawach prowadzonych przez sądy, od których wyroków składane są odwołania. Niejednokrotnie zatem Sąd Najwyższy rozpoznaje skargi kasacyjne od wyroków wojewódzkich sądów administracyjnych. Poniżej przedstawiono niektóre sentencje istotne w kontekście tematyki podejmowanej w niniejszym artykule.

W wyroku SN z dnia 7 lutego 2006 r. (16) poruszono zagadnienie dotyczące związku wypadku przy pracy z brakiem badań lekarskich poszkodowanego. W sentencji czytamy: „1) W związku z ustanowionym w art. 229 § 4 Kodeksu pracy zakazem dopuszczenia

pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego za zewnętrzną przyczynę wypadku można przyjąć dopuszczenie do pracy bez przeprowadzenia badań kontrolnych lub na podstawie orzeczenia lekarskiego wydanego po upływie terminu obowiązującego do przeprowadzenia tych badań albo w przypadku oczywistej błędności tego orzeczenia. O oczywistej błędności zaświadczenia lekarskiego można twierdzić tylko wówczas, gdy łatwo dostrzec jego wady lub braki, bez wnikania z zawartą w nim, zastrzeżoną dla lekarzy, ocenę merytoryczną. 2) W razie skierowania do pracy pracownika, u którego w kontrolnych badaniach lekarskich nie ujęto przeciwwskazania do jej wykonywania, a błędu tej oceny nie można było ustalić bez wiadomości medycznych, stwierdzenie wypadku przy pracy wymaga ustalenia istnienia przyczyny zewnętrznej”.

Również w kolejnym wyroku SN z dnia 3 lipca 2007 r. (17) poruszono sprawę zewnętrznej przyczyny wypadku przy pracy. Jego sentencja była następująca: „Dopuszczenie przez pracodawcę pracownika do pracy na podstawie wadliwego orzeczenia lekarskiego może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy tylko wówczas, gdy zdarzenie wypadkowe nastąpiło przy wykonywaniu pracy przeciwwskazanej ze względu na stan zdrowia pracownika”.

Kolejne przykłady orzeczeń dotyczyły spraw, w których rozpoznawano przypadki związane z badaniami lekarskimi pracowników. Sentencja wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r. brzmi następująco „Skierowanie pracownika na badanie lekarskie (art. 211 pkt 5 k.p.) nie może być potraktowane jako szykana, zwłaszcza gdy odmowa poddania się tym badaniom może prowadzić do odpowiedzialności pracodawcy za dopuszczenie do pracy w warunkach narażenia na działanie substancji szkodliwych dla zdrowia, bez aktualnych okresowych badań lekarskich” (18). Sąd uznał, że badania miały być przeprowadzone w interesie pracownika — w celu ochrony jego zdrowia. Były konieczne i wymagane przez prawo. Skierowanie na badania (polecenie pracodawcy, aby pracownik się im poddał) nie może być w takiej sytuacji traktowane jako szykana ze strony pracodawcy i poszukiwanie pretekstu do zwolnienia pracownika. W ocenie sądu odmowa pracownika poddania się tym badaniom była irracjonalna i godziła w jego osobisty interes, niezależnie od tego, że narażał pracodawcę na odpowiedzialność związaną z dopuszczeniem do pracy na stanowisku narażonym na działania substancji szkodliwych dla zdrowia pracownika bez aktualnych okresowych badań lekarskich.

Następna sentencja jest przykładem na poruszanie w orzecznictwie Sądu Najwyższego spraw dotyczących



badan kontrolnych pracowników. W sentencji wyroku z dnia 10 maja 2000 r. czytamy: „Zawinione (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, jako naruszające obowiązek wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 i art. 211 pkt 5 KP), może stanowić podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP” (19). Poruszana w tym wyroku sprawa jest kolejnym przykładem konsekwencji, jakie mają miejsce, jeśli pracownik nie podda się badaniom kontrolnym. Zgodnie z art. 211, pkt 5 Kodeksu pracy poddanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim należy do podstawowych obowiązków pracownika. Konsekwencją zatem zakwalifikowania obowiązku poddania się badaniom jako podstawowego obowiązku pracownika jest to, że niewykonanie ich przez niego może być uznane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i w efekcie doprowadzić do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę.

Sentencja wyroku SN z dnia 21 września 2001 r. dotycząca także badań kontrolnych jest następująca „Obowiązek pracodawcy skierowania na badania kontrolne po wyczerpaniu okresu zasiłku chorobowego dotyczy pracownika, który po upływie tego okresu stawiał się do pracy i zgłosił gotowość jej wykonywania” (20).

Kolejnym przykładem rozpoznawania spraw w zakresie kontrolnych badań pracowników jest wyrok z dnia 23 września 2004 r. Sąd Najwyższy w sentencji przedstawił następującą opinię: „Odmowa poddania się kontrolnym badaniom lekarskim po długotrwałej chorobie uzasadnia niedopuszczenie pracownika do pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, gdy wyłączną przyczyną tej odmowy są okoliczności leżące po stronie pracownika”. Należy zauważyć, że za uchylanie się od badań lekarskich pracownik może być również pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej. Zgodnie z art. 108 Kodeksu pracy za nieprzestrzeganie przepisów bhp pracodawca może bowiem nałożyć na pracownika karę upomnienia, nagany lub karę pieniężną (21).

PODSUMOWANIE

Na podstawie dokonanego przeglądu orzeczeń Sądu Najwyższego zaprezentowano wyroki z lat 1999–2007 dotyczące ochrony zdrowia pracujących. W obszarze interwencji Sądu Najwyższego są orzeczenia Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych wydawane dla spraw z zakresu:

- prawa pracy przedstawionych z kasacją,
- ubezpieczeń społecznych oraz wypadków przy pracy i chorób zawodowych przedstawionych z kasacją.

Podczas przeglądu orzeczeń zauważono, że sąd często rozpoznaje sprawy w przedmiocie obowiązkowych badań lekarskich pracowników, ważności orzeczeń o stanie zdrowia, przeciwwskazań do wykonywania obowiązków, skutków błędnej oceny zdolności do pracy czy też orzeczeń o zdolności do wykonywania pracy. Należy zwrócić uwagę na charakterystyczne wypowiedzi Sądu Najwyższego w obszarze ochrony zdrowia pracujących. Na przykład SN orzekał w sprawach dotyczących:

1. Skutków niewykonania obowiązkowych badań lekarskich jako podstawy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę

W jednym z wyroków SN uznał, że odmowa poddania się badaniom kontrolnym po okresie długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, w czasie której pracownik nabył prawo do stałej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (3).

W kolejnym orzeczeniu zdaniem SN zawinione (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, jako naruszające obowiązek wykonania polecenia dotyczącego pracy, może stanowić podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52, § 1, pkt 1 Kodeksu pracy (19).

2. Przeciwwskazań do wykonywania części obowiązków

W wyroku orzeczono, że ochrona życia i zdrowia pracownika może stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem sądu przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. W sytuacji konfrontacji prawa do pracy z prawem do zdrowia to drugie dobro jest tym ważniejszym, silniej chronionym przez system prawny (4).

3. Aktualności orzeczenia lekarskiego

W kolejnej sprawie określono, jak długo orzeczenie o stanie zdrowia jest ważne. Sąd uznał, że aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229, § 4 Kodeksu pracy jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dniu, w którym ma być



dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika (6).

4. Skutków błędnej oceny zdolności do pracy

Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę o sprostowanie protokołu powypadkowego, w wyroku orzekł, że wynik badania profilaktycznego nie ma charakteru bezwzględnie. Z kolei dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy na podstawie aktualnego okresowego zaświadczenia lekarskiego, zawierającego obiektywnie błędną ocenę jego zdolności do pracy, stanowi zewnętrzną przyczynę wypadku (8).

5. Skutków dopuszczenia do pracy nieprzebadanego pracownika

W rozpoznawanej sprawie Sąd orzekł w wyroku (11), że dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonych stanowiskach może stanowić przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy w rozumieniu art. 6 Ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych (9).

Zaprezentowane orzeczenia dotyczyły spraw wnoszonych z powództwa m.in. pracowników bądź rodziny zmarłego pracownika. Były to skargi kasacyjne od wyroku Sądu Apelacyjnego lub Sądu Okręgowego — Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Najwyższy rozpoznając skargi kasacyjne, dokonywał prawnej oceny ustaleń, które w kasacji są kwestionowane zarzutem wadliwej wykładni oraz naruszeniem przepisów. W przedstawionych orzeczeniach, rozpoznając poszczególne sprawy, przedstawiał opinie adekwatne do danej skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy, w zależności od rozpoznawanych okoliczności będących przedmiotem danej sprawy, orzekał o oddaleniu kasacji, zmieniał zaskarżony wyrok albo uchylał zaskarżony wyrok i sprawę przekazywał do ponownego rozpoznania przez sąd o odpowiedniej instancji (np. sąd apelacyjny, sąd rejonowy — sąd pracy).

Ważnym elementem wyróżniającym pracownicze prawo do ochrony zdrowia i życia jest szczególne znaczenie zdrowia pracownika w stosunku pracy. Decyduje bowiem ono często o zdobyciu i utrzymaniu zatrudnienia. W świetle standardowej definicji prawa pracy na treść tego prawa składa się:

1. Wolność pracy i swoboda jej wyboru.
2. Zakaz dyskryminacji w dostępie do zatrudnienia.
3. Ochrona przed zwolnieniem z pracy.

Rola zdrowia pracownika jest zatem widoczna we wszystkich tych zakresach prawa do pracy (22).

Należy zwrócić uwagę na to, że prawo przewiduje pewne wymagania, które kandydat do pracy, a także pracownik powinni spełniać, żeby stosunek pracy mógł być właściwie realizowany przy uwzględnieniu praw i interesów obu stron. Do wymogów tych należy, obok wielu kryteriów, posiadanie odpowiednich kwalifikacji, pod którym to pojęciem należy rozumieć również taki stan zdrowia, który pozwoli na wykonywanie określonej pracy (23). W wielu przypadkach pracodawcy i pracownicy nie rozumieją wagi tego faktu. W efekcie w sądach rozpoznawanych jest wiele spraw, których przedmiotem są zagadnienia związane z ochroną zdrowia pracujących.

Orzeczenia Sądu Najwyższego powinny stać się praktycznym narzędziem dydaktycznym oraz pożytecznym źródłem wiedzy dla poszukujących rozwiązań konkretnych problemów w obszarze ochrony zdrowia pracujących.

PIŚMIENNICTWO

1. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 61/00
2. Wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 44/00
3. Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2006 r. OSNP z 2006 r. nr 23–24, poz. 344, I PK 131/05
4. Wyrok SN z dnia 16 grudnia 1999 r. OSNP z 2001 r. nr 10, poz. 346, I PKN 469/99
5. Wojewódka M.: Jakim badaniom lekarskim musi się poddać pracownik. *Gazeta Prawna* 2007;90(1960):B2
6. Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2002 r. OSNP z 2004 r. nr 12, poz. 2009, I PK 44/02
7. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze. DzU z 1982 r. nr 30, poz. 210
8. Wyrok SN z dnia 23 listopada 1999 r. OSNP z 2001 r. nr 5, poz. 172, II UKN 208/99
9. Ustawa z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. DzU z 1983 r. nr 30, poz. 144
10. Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 1999 r. II UKN 89/99
11. Wyrok SN z dnia 17 listopada 2000 r. OSNP z 2002 r. nr 11, poz. 275, II UKN 49/00
12. Wyrok SN z dnia 5 września 1996 r. OSNAPiUS z 1997 r. nr 5 poz. 70, II UKN 9/96
13. Wyrok SN z dnia 12 marca 2007 r. OSNP z 2008 r. nr 7–8, poz. 112, I UK 299/06
14. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. DzU z 2002 r. nr 199, poz. 1673 ze zm.



15. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. DzU z 2004 r. nr 39, poz. 353 ze zm.
16. Wyrok SN z dnia 7 lutego 2006 r. I UK 195/05, niepublikowany
17. Wyrok SN z dnia 3 lipca 2007 r. I UK 35/07
18. Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r. OSNP z 2004 r. nr 24, poz. 414, I PK 293/03
19. Wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r. OSNP z 2001 r. nr 20, poz. 619, I PKN 642/99
20. Wyrok z dnia 21 września 2001 r. OSNP z 2003 r. nr 22, poz. 1039, I PKN 693/00
21. Wyrok z dnia 23 września 2004 r. OSNP z 2005 r. nr 7, poz. 94, I PK 541/03
22. Matey M.: Prawo do pracy a implikacje reformy gospodarczej. Polit. Społ. 1989;7:1–2
23. Wyka T.: Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy. Difin, Warszawa 2003

