

Robert Widzisz

Odpowiedzialność karna za niezawiadomienie o wypadku przy pracy

I.

Przepis art. 221 k.k. wprowadza skomplikowaną strukturę normatywną – obejmuje ona dwie odmiany, w jakich możliwe jest popełnienie czynu zabronionego, a każda z odmian posiada trzy znamiona alternatywne (przestępstwo wieloodmianowe). Pierwsza z odmian dotyczy nie zgłoszenia wypadku przy pracy, a także nie sporządzenia i nie przedstawienia wymaganej dokumentacji wypadku przy pracy. Druga dotyczy analogicznego zachowania sprawcy, tyle że w odniesieniu do choroby zawodowej.

Takie konstruowanie typu czynu zabronionego musi spotkać się z krytyką doktryny prawa karnego, gdyż różnice, w szczególności dotyczące zakresu podmiotowego i elementów strony przedmiotowej, są tak znaczne, iż odmiany te powinny stanowić dwa odrębne typy. Niezawiadomienie (nie sporządzenie lub nie przedstawienie wymaganej dokumentacji) w odniesieniu do wypadku przy pracy oraz w odniesieniu do choroby zawodowej, nawet w sytuacji tożsamości podmiotowej po stronie sprawcy, przy jednoczesnej tożsamości podmiotowej po stronie poszkodowanego pracownika, winny stanowić dwa odrębne typy oraz być oceniane w kategorii realnego zbiegu przestępstw, i to zbiegu różnorodnego, a nie jednorodnego (z uwagi właśnie na owe istotne różnice). Prawidłowego konstruowania opisu czynów zabronionych domaga się również funkcja wewnętrzna określoności czynu zabronionego¹.

Dlatego *de lege ferenda* analizowany przepis powinien mieć następujące brzmienie:

„Art. 221.

§ 1. Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub nie sporządza albo nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności.

¹ Por. A. Z o l l, (w:) K. B u c h a ł a, A. Z o l l, Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz, Kraków 1998, s. 29.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązкови nie zawiadamia w terminie właściwego organu o chorobie zawodowej albo jej podejrzeniu lub nie sporządza albo nie przedstawia wymaganej dokumentacji”.

Przy takiej redakcji przepisu postulat jego zwięzłości nie zostałby w znaczącym stopniu naruszony, natomiast jego adresaci mieliby pewność, że wypełniając znamiona zawarte w § 1 i w § 2, popełniają w rzeczywistości dwa różne przestępstwa.

Warto również w tym miejscu podkreślić, że w przypadku popełnienia przestępstwa z art. 221 k.k. zawsze wystąpi pokrzywdzony w rozumieniu art. 49 k.p.k. Jest nim nie tylko – jak chce W. Radecki² – pracownik, którego prawo do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej zostaje zagrożone (naruszone), ale także organ uprawniony do otrzymania określonych, związanych z wypadkiem lub chorobą informacji.

Dodatkowo na wstępie wypadnie również zauważyć, że przepis art. 221 k.k. jest przepisem blankietowym. Ponieważ wypadki przy pracy i choroby zawodowe to problematyka z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nie ulega wątpliwości, jaką materią normatywną należy ów blankiet wypełnić – punkt odniesienia stanowią przepisy bhp, ale także szeroko rozumiane ustawodawstwo pracy. Jak zobaczymy, w wysokim stopniu komplikuje to obraz czynu zabronionego, wprowadzonego analizowaną regulacją.

Przestępstwo z art. 221 k.k. jest indywidualnym przestępstwem skutkowym z zaniechania, dlatego stosuje się do niego w pełni reguła wynikająca z art. 2 k.k.

Refleksje zawarte w niniejszej pracy dotyczą odpowiedzialności karnej wynikającej z niedopełnienia obowiązku zawiadomienia o wypadku przy pracy, jest to bowiem zagadnienie, które rodzi najwięcej problemów teoretycznych i praktycznych, związanych ze stosowaniem przepisu art. 221 k.k.

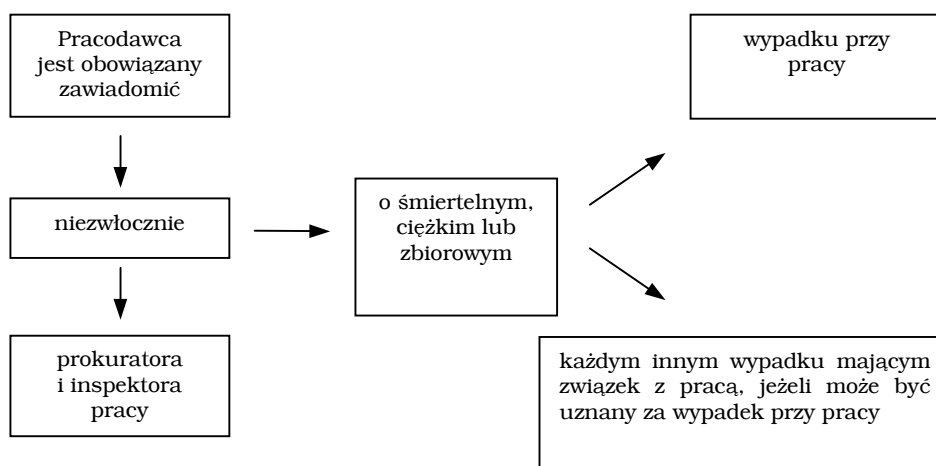
II.

Z treści przepisu art. 221 k.k. wynika, że odpowiedzialności karnej podlega ten, kto wbrew obowiązкови nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy. Konieczne staje się udzielenie odpowiedzi na następujące pytania: Kto jest obowiązany do zawiadamiania o wypadku przy pracy? Jaki jest termin i forma wypełnienia ww. obowiązku? O jakich organach jest mowa w art. 221 k.k.? I wreszcie – jaka jest definicja wypadku przy

² W. R a d e c k i, (w:) A. W ą s e k (red.), Kodeks karny. Komentarz, t. I, Warszawa 2004, s. 1185. Autor jednocześnie zauważa, że przedmiotem ochrony jest „poziom informacji o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych, którą (...) powinny dysponować właściwe organy” (s. 1177), co właśnie powoduje, że poszkodowanym jest również organ uprawniony do otrzymania owych informacji.

pracy, a także, czy wszystkie wypadki podlegają obowiązkowi zawiadomienia? Pytania te dotyczą, jak się okazuje, zarówno zakresu podmiotowego, jak i strony przedmiotowej. Wskazują one ponadto drogę analizy, która możliwa stanie się dopiero po uwzględnieniu materii normatywnej służącej do wypełnienia analizowanego blankietu.

Podstawowym przepisem, jaki należy uwzględnić jest przepis art. 234 § 2 k.p. Zgodnie z nim pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Schemat konstrukcji normatywnej wynikającej z art. 234 § 2 k.p. można łatwo przedstawić za pomocą poniższej ryciny.



Ryc. 1. Schemat normatywny art. 234 § 2 k.p.

1. Podmiot zobowiązany – podmiot przestępstwa

Przepis art. 234 § 2 k.p. jest jedynym przepisem, który określa, jaki podmiot obowiązany jest zawiadomić o wypadku przy pracy. Podmiotem tym jest pracodawca, który staje się w ten sposób jednocześnie podmiotem przestępstwa z art. 221 k.k. Poprzestanie na tym stwierdzeniu jest jednak – z punktu widzenia praktyki – niewystarczające. Dzieje się tak z uwagi na skomplikowaną konstrukcję prawną pracodawcy przyjętą przez polskiego ustawodawcę. Wynika ona z art. 3 k.p. oraz z art. 3¹ k.p. Przepisy te określają, kto jest pracodawcą (osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudniają pracowników – art. 3 k.p.), a także to, kto posiada zdolność do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy. W przypadku

pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, a także w przypadku pracodawcy – osoby fizycznej nie wykonującej osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, czynności te podejmuje osoba (organ) zarządzająca albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3¹ k.p.)³.

Jeżeli pracodawcą jest osoba fizyczna osobiście wykonująca wszystkie czynności z zakresu prawa pracy sprawa jest prosta – jest ona podmiotem zdającym do ponoszenia odpowiedzialności karnej z art. 221 k.k.

Inaczej ma się rzecz w przypadku pracodawców o skomplikowanej strukturze personalnej. W danej jednostce organizacyjnej może zaistnieć np. sytuacja, że praca pracownika, który uległ wypadkowi, nadzorowana jest kolejno przez brygadzystę, kierownika zmiany, dyrektora zakładu. Oprócz tego w strukturze personalnej danego pracodawcy może występować dyrektor ds. personalnych, dyrektor marketingu, dyrektor innego zakładu produkcyjnego, prezes zarządu itd. (podobna sytuacja może zaistnieć u pracodawcy – osoby fizycznej nie wykonującej osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy).

Powstaje pytanie, kogo spośród tych osób powinien w praktyce oskarżyć prokurator o popełnienie przestępstwa z art. 221 k.k.?

Wobec wielości podmiotów, które posiadają status prawny pracodawcy w rozumieniu art. 3¹ k.p. w zw. z art. 3 k.p., konieczne staje się eliminowanie spośród nich tych, które nie posiadają pewnej koniecznej cechy. Podmiot zdający do ponoszenia odpowiedzialności karnej z art. 221 k.k. musi bowiem nie tylko posiadać status prawny pracodawcy „w ogóle” w danej strukturze personalnej, ale musi posiadać choćby ogólne zwierzchnictwo w zakresie bhp nad pracownikiem, który uległ wypadkowi przy pracy (ogólne obowiązki w tym zakresie). Dzieje się tak dlatego, że odpowiedzialność ma zawsze charakter wtórny względem obowiązku. Jeżeli np. osoba prawna prowadzi dwa zakłady produkcyjne, to dyrektor zakładu innego, niż ten, w którym zatrudniony jest poszkodowany pracownik, nie ma względem poszkodowanego żadnych obowiązków z zakresu bhp. Nie ma więc również obowiązku zawiadamiać o wypadku, któremu poszkodowany uległ. Inaczej mówiąc, osoba odpowiedzialna musi posiadać status prawny pracodawcy skonkretyzowany względem pracownika, który uległ wypadkowi.

Każda sytuacja faktyczna wymaga odrębnej analizy, często z zakresu podmiotowego przestępstwa z art. 221 k.k. wykluczeni zostaną z wyżej wymienionych względów np. dyrektorzy marketingu, dyrektorzy ds. finansowych itp. Możliwa jest również sytuacja, w której wystąpi wielość sprawców

³ Na temat konstrukcji prawnej pracodawcy i jej znaczenia dla odpowiedzialności karnej za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową zob. R. W i d z i s z, Odpowiedzialność za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 kodeksu karnego, Prok. i Pr. 2005, nr 4.

(w szczególności w konfiguracji sprawstwa polecającego), co podlega ogólnym regułom kodeksowym.

Dodatkowo osoba wchodząca w skład struktury personalnej danego pracodawcy (w rozumieniu art. 3¹ k.p. w zw. z art. 3 k.p.) musi posiadać jeszcze jedną dodatkową cechę, aby mogła ponieść odpowiedzialność karną z art. 221 k.k. Musi posiadać kompetencję do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy „na zewnątrz” struktury personalnej danego pracodawcy. Jeżeli np. brygadzysta kieruje grupą pracowników w trakcie pracy, decyduje, kto i kiedy otrzyma urlop wypoczynkowy itp., to posiada w tym zakresie status prawny pracodawcy po myśli przywołanych wyżej przepisów Kodeksu pracy. Jeżeli jednak nie posiada kompetencji do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy „na zewnątrz”, a więc nie posiada kompetencji do reprezentowania pracodawcy, nie poniesie odpowiedzialności karnej z art. 221 k.k. Dzieje się tak dlatego, że obowiązek zawiadomienia o wypadku przy pracy jest pierwotnie obowiązkiem z zakresu prawa pracy (art. 234 § 2 k.p.) i skierowany jest do osób posiadających kompetencje do reprezentowania pracodawcy względem podmiotów zewnętrznych. Dopiero w dalszej kolejności obowiązek ten „wzmocniony” jest normą sankcjonowaną dekodowaną z przepisu art. 221 k.k. (sprzężoną z normą sankcjonującą). Owe kompetencje do reprezentowania pracodawcy „na zewnątrz” mogą wynikać z formalnego, jak i nieformalnego (faktycznego) ich podziału.

W sytuacji gdy jedna z osób posiadających status prawny pracodawcy zawiadomiła o wypadku właściwe organy, pozostali w razie niezawiadomienia nie poniosą odpowiedzialności z art. 221 k.k., ponieważ nie posiadają już obowiązku w tym zakresie (obowiązek w rozumieniu art. 234 § 2 k.p. został spełniony). Tymczasem po myśli art. 221 k.k. odpowiedzialności podlega ten, kto nie zawiadomił o wypadku „wbrew obowiązkowi”. Ponadto niezawiadomienie przez pozostałe osoby nie może w tej sytuacji naruszyć przedmiotu ochrony art. 221 k.k.

Oczywiście wykluczone jest stwierdzenie, że w strukturze personalnej danego pracodawcy w ogóle brak jest osoby obowiązanej do zawiadomienia o wypadku.

2. Zawiadomienie o wypadku

Termin do zawiadomienia o wypadku przy pracy został określony w art. 234 § 2 k.p. nieostrym zwrotem „niezwłocznie”. Zwrot ten, wchodząc do kompletu znamion przestępstwa z art. 221 k.k., stanowi znamię ocenne. Jak zauważa W. Radecki „znamię niezwłocznie to tyle co «bez nieuzasadnionej zwłoki», jeżeli zatem zwłoka była uzasadniona, spóźnione zawiadomienie

nie wyczerpuje znamion przestępstwa⁴. Problem w tym, że zwrot „bez nieuzasadnionej zwłoki”, aczkolwiek pozwala nieco lepiej zrozumieć sens regulacji, o której mowa, stanowi również zwrot nieostry. Wynika stąd prosty wniosek, że każda sytuacja faktyczna wymaga – jak wskazuje sama nazwa – oceny. Ocena ta powinna mieć charakter obiektywny, ale nie w sensie oceny wyłącznie technicznej możliwości zawiadomienia (choć ten element ma również ogromne znaczenie). Chodzi o to, że obowiązek zawiadomienia o wypadku nie jest obowiązkiem priorytetowym, pracodawca ma przede wszystkim obowiązek zapewnić udzielenie poszkodowanemu pierwszej pomocy, podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie (art. 234 § 1 k.p.), ponadto zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych, uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane, dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności (§ 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy – Dz. U. Nr 115, poz. 744 ze zm.).

Może się okazać, że wypełnianie ww. obowiązków uniemożliwi pracodawcy wypełnienie obowiązku zawiadomienia właściwych organów o wypadku przy pracy natychmiast po wypadku, chociaż nie zawsze tak będzie. Katalog przyczyn usprawiedliwiających opóźnienie w zawiadomieniu jest niemożliwy do przedstawienia, chodzi tu tylko o zwrócenie uwagi na szczególne, prawne i, jak nie ulega wątpliwości – priorytetowe obowiązki (priorytetowy charakter np. obowiązku udzielenia pierwszej pomocy potwierdza wykładnia systemowa, nie przypadkowo bowiem został on opisany w § 1 art. 234 k.p., podczas gdy obowiązek zawiadomienia o wypadku przy pracy w § 2).

Poprzestanie na stwierdzeniu, że termin do zawiadomienia o wypadku przy pracy wynika z art. 234 § 2 k.p. i opisany jest nieostrym zwrotem – „niezwłocznie” – nie wystarczy, gdyż tak naprawdę niczego jeszcze nie wyjaśnia. Powstaje bowiem zasadnicze pytanie – od którego momentu termin ten rozpoczyna bieg?

Od momentu wypadku przy pracy? – mocno wątpliwe. Nie zawsze przecież pracodawca poweźmie informację o wypadku tuż po jego zaistnieniu, na przykład przedstawiciel handlowy ulega wypadkowi poza miejscowością stanowiącą siedzibę pracodawcy, o czym przełożony dowiaduje się po kilku

⁴ W. R a d e c k i, *op. cit.*, s. 1181.

dniach. A skoro pracodawca nie wie o zaistnieniu zdarzenia wypadkowego trudno uznać, że posiada obowiązek zawiadomienia o nim.

W tej sytuacji wydaje się, że odpowiedź na postawione wyżej pytanie może być tylko jedna – pracodawca jest obowiązany zawiadomić o wypadku przy pracy niezwłocznie od powzięcia o nim wiadomości (moment powzięcia informacji o wypadku rozpoczyna bieg terminu).

Skoro pracodawca jest obowiązany zawiadomić o wypadku przy pracy niezwłocznie od momentu powzięcia o nim wiadomości, a na tym etapie nie jest dokonywana ostateczna kwalifikacja prawna zdarzenia wypadkowego w protokole powypadkowym, implikuje to kolejny wniosek – pracodawca jest obowiązany natychmiast po powzięciu wiadomości o wypadku dokonać jego wstępnej kwalifikacji prawnej, która pozwoli mu stwierdzić, czy ma do czynienia ze śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadkiem przy pracy – umyślne zaniechanie zawiadomienia o tych kategoriach wypadków rodzi odpowiedzialność z art. 221 k.k. Tymczasem obowiązek dokonania takiej wstępnej kwalifikacji prawnej zdarzenia również nie został *de lege lata* określony w Kodeksie pracy jako obowiązek pracodawcy. Został on natomiast określony w § 6 pkt 7 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 115, poz. 744 ze zm.), jako obowiązek zespołu powypadkowego, ustalającego przyczyny i okoliczności wypadku. Wobec faktu, że odpowiedzialność karną za niezawiadomienie o wypadku ponosi pracodawca, warto rozważyć wprowadzenie poprawki do obowiązującego stanu prawnego, która nakazywałaby zespołowi powypadkowemu niezwłoczne przekazanie informacji o przyjętej kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego. W razie przyjęcia przez zespół powypadkowy, że zaistniał wypadek podlegający obowiązkowi zawiadomienia, obowiązek ten powstawałby z chwilą poinformowania o tym fakcie pracodawcy.

W praktyce mogą powstać wątpliwości – jak postąpić w sytuacji, gdy pracodawca powziął informację o wypadku, który nie podlega obowiązkowi zawiadomienia, np. wypadek nie wykazuje wszystkich przesłanek ciężkiego wypadku przy pracy, ale w toku postępowania powypadkowego zdarzenie zostanie ostatecznie za ciężki wypadek przy pracy uznany? Albo cechy wypadku, które powodują, że podlega on obowiązkowi zawiadomienia, ujawnią się po dokonaniu jego kwalifikacji w protokole powypadkowym – np. po kilku tygodniach ujawni się uszkodzenie wewnętrznego narządu poszkodowanego pracownika, co powoduje, że wypadek ostatecznie należy zakwalifikować jako ciężki?

Konsekwentnie trzeba stwierdzić jak wyżej – pracodawca jest obowiązany zawiadomić o wypadku podlegającym obowiązkowi zawiadomienia

(a więc o wypadku śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym) niezwłocznie od momentu powzięcia informacji o tym, że z takim wypadkiem ma do czynienia.

Określenie terminu nieostrym zwrotem „niezwłocznie” rozpatrywane w kontekście odpowiedzialności karnej i to za przestępstwo materialne z zaniechania znów należy ocenić krytycznie. Tak skonfigurowane znamię ocenne rodzi liczne problemy praktyczne. Niejednokrotnie trudno będzie ocenić kiedy ów termin upływał, a więc i kiedy przestępstwo zostało dokonane, trudności dotyczyć będą również ustalenia, kiedy rozpoczął się bieg terminu przedawnienia karalności (art. 101 k.k.). To tylko przykłady.

Forma zawiadomienia jest dowolna, a z faktu, że zawiadomienie ma nastąpić „niezwłocznie”, wynika, że zawiadomienie powinno nastąpić w każdej dostępnej formie, jaka pozwoli pracodawcy wypełnić obowiązek z zachowaniem terminu. Możliwe jest więc zawiadomienie ustne (telefoniczne, osobiste, za pomocą osób trzecich), a także pisemne (np. faksem). Zawiadomienie pisemne jest jednak dopuszczalne wyłącznie w sytuacji, gdy inne formy (np. forma ustna za pomocą telefonu) są niemożliwe do zrealizowania. W przeciwnym razie termin nie zostałby zachowany – wysłanie pism, które dotarłyby do organów w terminie, w jakim zbadanie rzeczywistych przyczyn wypadku byłoby niemożliwe lub znacznie utrudnione trudno byłoby uznać za „niezwłoczne” zawiadomienie.

Warto podkreślić, że w dzisiejszej dobie możliwe jest poinformowanie właściwych organów za pomocą poczty elektronicznej. W takim przypadku wysłanie listu elektronicznego na przykład na ogólny serwer prokuratury nie wystarczy do uznania obowiązku za wypełniony, pracodawca nie może mieć bowiem pewności, czy zawiadomienie do właściwego organu dotarło lub czy nie zostanie odczytane po wielu dniach. Gdyby jednak pracodawca poinformował dyżurnego prokuratora i inspektora pracy o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy drogą elektroniczną i otrzymał zwrotne potwierdzenie, że informacja została przyjęta, wówczas obowiązek zostanie wypełniony.

Podsumowując – zwrot z art. 234 § 2 k.p. „zawiadomić” należy interpretować z uwzględnieniem *ratio legis* tego przepisu, jakim jest umożliwienie powzięcia informacji i podjęcia przez właściwe organy jak najszybszych decyzji i działań związanych z zaistniałym wypadkiem. Obowiązek zawiadomienia o wypadku obciąża pracodawcę i na nim ciąży obowiązek upewnienia się, czy informacja do właściwych organów dotarła (przestępstwo z art. 221 k.k. jest przestępstwem materialnym, a nie formalnym). Pracodawca powinien więc wykazać się aktywnością w tym względzie, a samo techniczne „nadanie” informacji nie oznacza jeszcze wypełnienia obowiązku. Owo „zawiadomienie”, o jakim mowa w art. 234 § 2 k.p. (i w konsekwencji w art. 221 k.k.), obejmuje całokształt zachowania pracodawcy, które obiektywnie rzecz oceniając, doprowadza do powzięcia informacji o wypadku przez właściwe organy.

Przestępstwem z art. 221 k.k. jest niezawiadomienie w ogóle organów, niezawiadomienie jednego z nich lub niezawiadomienie w terminie. Podmiotami uprawnionymi do przyjęcia zawiadomienia jest prokurator i inspektor pracy.

Dodam, że Kodeks pracy w art. 3¹ posługuje się zwrotem „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”, ale jak się wydaje, nie chodzi w tym przypadku wyłącznie o dokonywanie czynności prawnych, ale szerzej – o podejmowanie działań prawnych⁵. Takim właśnie działaniem prawnym jest zawiadomienie o wypadku, nie jest to wszak czynność prawna, gdyż nie obejmuje oświadczenia woli. Jest to natomiast oświadczenie wiedzy.

3. Właściwość organów

Organy, o jakich mowa w art. 234 § 2 k.p., to prokurator i inspektor pracy.

Z uwagi na cel zawiadamiania o wypadku przy pracy (a jest nim konieczność ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, ustalenia, kto ponosi odpowiedzialność za zaistnienie wypadku, zbadanie, czy zostało naruszone prawo karne, przepisy o wykroczeniach, przepisy bhp itd.) osoba zobowiązana powinna zawiadamiać organy właściwe miejscowo dla miejsca wypadku, a nie dla siedziby pracodawcy (jeżeli zachodzi w tym względzie różnica). Właściwość miejscowa wg miejsca wypadku nie jest jednak określona w ustawie wprost, stąd zawiadomienie organu niewłaściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy stanowi wypełnienie obowiązku, z tym że organ powinien przekazać informację o wypadku wg właściwości.

Obydwa organy, które pracodawca obowiązany jest zgodnie z art. 234 § 2 k.p. zawiadomić o wypadku przy pracy, nie są w przepisie tym bliżej określone, stąd zawiadomienie inspektora pracy lub prokuratora najniższego rangą będzie stanowiło wypełnienie obowiązku.

W przypadku Państwowej Inspekcji Pracy wystarczy zawiadomić inspektora pracy (zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2001 r., Nr 124, poz. 1362 ze zm., Państwową Inspekcję Pracy tworzy: Główny Inspektorat Pracy i okręgowe inspektoraty pracy oraz działający w ramach terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy – inspektorzy pracy), w przypadku prokuratora obowiązek zostanie wypełniony w razie zawiadomienia prokuratora rejonowego.

4. Definicja wypadku przy pracy w świetle art. 221 k.k.

Zgodnie z treścią art. 221 k.k. odpowiedzialności karnej podlega ten, kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy. Pojęcie wypadku przy pracy jest więc tutaj pojęciem klu-

⁵ Tak K. Rączyka, (w:) Z. Saliwa (red.), Kodeks pracy, Komentarz, Warszawa 2004, s. 21; L. Florak, T. Zieliński, Prawo pracy, Warszawa 2003, s. 56.

czowym, a jego prawidłowa wykładnia stanowi najważniejszy problem dla potrzeb praktyki. Nie jest to jednak zadanie łatwe wobec skomplikowanej materii normatywnej, jaka służy do wypełnienia analizowanego blankietu. Przecinają się tu bowiem dwie płaszczyzny normatywne – przepisy tzw. ustawy wypadkowej (ustawy z dnia z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz. U. z 2002 r., Nr 199, poz. 1673 ze zm.) oraz przepis art. 234 § 2 k.p.

Wypadek przy pracy – art. 3.1 oraz art. 3.3 ustawy wypadkowej

Zgodnie z art. 3.1 ustawy wypadkowej za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

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

Pozostaje jeszcze do wyjaśnienia kwestia zdarzeń wypadkowych opisanych w art. 3.3 ustawy wypadkowej. W przepisie tym jest mowa w 15 punktach⁶ o różnych rodzajach zdarzeń, które – jak mówi ustawa – również uważa się za wypadki przy pracy, jeżeli są to zdarzenia zaistniałe w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu. Wypowiada się na ten temat W. Radecki – „Wysoce wątpliwe jest jednak, czy niezawiadomienie o tych zdarzeniach wyczerpuje znamiona przestępstwa z art. 221 k.k. Wydaje się, że nie wyczerpuje, ponieważ chodzi tu tylko o ubezpieczenie wypadkowe z tych trzynastu tytułów⁷, a osoby w tych przepisach wymienione nie są wykonującymi pracę zarobkową w rozumieniu rozdziału XXVIII k.k.”⁸.

Kluczem do rozwiązania problemu jest przepis art. 234 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem podmiotem obowiązany do zawiadomienia o wypadku przy pracy jest pracodawca. Zastosowanie wykładni systemowej nie pozostawia wątpliwości, że chodzi o pracodawcę w rozumieniu Kodeksu pracy, a więc o jedną ze stron stosunku pracy (powstałego na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę). Skoro

⁶ W art. 3.3 ustawy wypadkowej mowa np. o wypadku podczas wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania (pkt 2), sprawowania mandatu pośła do Parlamentu Europejskiego wybranego w Rzeczypospolitej Polskiej (pkt 3a), pełnienia przez funkcjonariusza celnego obowiązków służbowych (pkt 14).

⁷ Po nowelizacjach art. 3.3 ustawy wypadkowej mamy do czynienia z ubezpieczeniem wypadkowym z piętnastu tytułów.

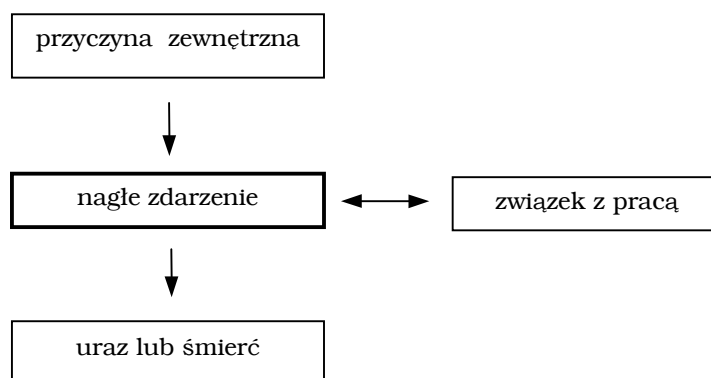
⁸ W. R a d e c k i, *op. cit.*, s. 1179.

przepis art. 234 § 2 k.p. wchodzi do kompletu znamion przestępstwa opisanego w art. 221 k.k., stwierdzić można, że wypadek przy pracy w rozumieniu art. 221 k.k., to wypadek, któremu uległ pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy, gdyż to pracownik właśnie jest stroną stosunku prawnego, którego drugą stroną jest pracodawca. Tak więc, pomimo iż nie tylko pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy może ulec wypadkowi przy pracy po myśli art. 3 ustawy wypadkowej, z uwagi na podmiot obowiązany do zawiadamiania o wypadku (pracodawca), prawnie relewantne z punktu widzenia prawa karnego są tylko te zdarzenia wypadkowe, określone w ustawie wypadkowej, którym ulega pracownik w wyżej podanym znaczeniu. Inaczej mówiąc, znamieniem typu czyny przewidzianego przepisem art. 221 k.k. jest niezawiadomienie o wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy.

Powróćmy do definicji legalnej wypadku przy pracy, zawartej w art. 3.1 ustawy wypadkowej. Zdarzenie ma charakter wypadku przy pracy w rozumieniu art. 3.1 ustawy wypadkowej, gdy spełnione są łącznie następujące przesłanki:

- a) jest to zdarzenie nagłe,
- b) wywołane przyczyną zewnętrzną,
- c) powodujące uraz lub śmierć,
- d) pozostające w związku z pracą,
- e) poszkodowany jest pracownikiem w rozumieniu prawa pracy.

Ad a) Samo zdarzenie należy odróżnić od powodującej je przyczyny zewnętrznej, jak i od następstwa zdarzenia w postaci urazu lub śmierci⁹. Są to odrębne kategorie prawne, co ilustruje poniższa rycina.



Ryc. 2. Uproszczony schemat normatywny definicji wypadku przy pracy (art. 3.1 ustawy wypadkowej).

⁹ Por. L. Florek, L. Zieliński, *op. cit.*, s. 246–249.

Nagłe ma być zdarzenie, natomiast przyczyna zewnętrzna nie jest taką przesłanką obarczona¹⁰. Przyczyna opisana jest za pomocą innego przymiotnika i ma ona być ni mniej ni więcej tylko – zewnętrzna. Poprawna wykładnia językowa nie może doprowadzić do innych wniosków. Tymczasem Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach myli samo zdarzenie i wywołującą je przyczynę (por. np. wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2000 r., II UKN 468/99, OSNAPiUS 2001, nr 19, poz. 590; wyrok SN z dnia 30 czerwca 1999 r., II UKN 24/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 697; wyrok SN z dnia 16 kwietnia 1999 r., II UKN 574/98, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 480 – wydane w poprzednim stanie prawnym, ale instruktywne również w świetle nowej ustawy wypadkowej).

W innych orzeczeniach Sąd Najwyższy czyni wyraźne i tym razem poprawne rozróżnienie między nagłym zdarzeniem i wywołującą je zewnętrzną przyczyną (wyrok SN z dnia 8 listopada 1994 r., II PRN 6/94 OSNAPiUS, 1995, nr 10, poz. 122; wyrok SN z dnia 29 września 1978 r., III PRN 31/78, SP 1979, nr 1, poz. 29).

Aby wyjaśnić rzecz na przykładzie – wydzielanie się trującego gazu i jego szkodliwe oddziaływanie na pracownika stanowi przyczynę zewnętrzną, omdlenie z tego powodu stanowi zdarzenie nagłe, a zatrucie organizmu i związane z tym ujemne zmiany w organizmie w postaci uszkodzenia tkanek lub narządów człowieka stanowi uraz.

Nagłe zdarzenie, to zdarzenie trwające ułamek sekundy, krótką chwilę, inaczej mówiąc, posiadające ograniczony zakres temporalny, i to – z potocznego punktu widzenia – w znacznym stopniu. Jednak w praktyce przyjmuje się mniej kategoryczną ocenę nagłości zdarzenia, z uwagi na specyfikę niektórych zdarzeń wypadkowych, co należy ocenić pozytywnie. Zwrot „zdarzenie nagłe” jest wszak zwrotem nieostrym, niemniej jego wykładnia nie powinna w sposób znaczący odbiegać od potocznego rozumienia pojęcia nagłości. Zdarzenie stanowiące wypadek przy pracy nie musi być natomiast niespodziewane, choć taki pogląd został wyrażony w doktrynie prawa pracy¹¹. Możliwa jest sytuacja, kiedy pracownik spodziewa się zdarzenia nagłego o charakterze wypadku przy pracy (np. w trakcie usuwania awarii czy skażenia chemicznego, gdy należy to do obowiązków pracownika), a nawet umyślnie doprowadza do takiego zdarzenia. W tej ostatniej sytuacji mamy również do czynienia z wypadkiem przy pracy (przy spełnieniu pozostałych przesłanek), tyle że pracownikowi nie przysługują z jego tytułu świadczenia. Zgodnie bowiem z art. 21.1 ustawy wypadkowej świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów

¹⁰ Inaczej J. J o Ń c z y k, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2004, s. 236.

¹¹ L. F l o r e k, T. Z i e l i Ń k i, *op. cit.*, s. 246.

dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

W praktyce stosowania przepisów poprzedniej i obecnie obowiązującej ustawy wypadkowej powoływane jest zazwyczaj orzeczenie Trybunału Ubezpieczeń Społecznych: „Nie odbiera zdarzeniu znamienia nagłości nie jednorazowe działanie przyczyny zewnętrznej, lecz trwające przez okres nie przekraczający trwania dniówki roboczej”¹². Orzeczenie to dotyczy jednak przyczyny zewnętrznej, a nie nagłości zdarzenia. Rozróżnienie tych dwóch kategorii pozwala m.in. na uznanie za wypadek przy pracy stanu faktycznego, w którym pracownik zostaje poddany działaniu przyczyny zewnętrznej przez okres maksymalnie dniówki roboczej (np. działanie promieni słonecznych), a samo zdarzenie i skutek zdarzenia ujawniają się po pracy (pracownik w domu traci przytomność z powodu nabytego udaru słonecznego). Orzeczenie Trybunału Ubezpieczeń Społecznych pozwala ponadto w wątpliwych stanach faktycznych na rozdzielenie wypadku przy pracy i choroby zawodowej. W szczególności, zarówno wypadkiem przy pracy, jak i chorobą zawodową może być zdarzenie wywołane zatruciem substancją chemiczną. Jeżeli działanie substancji chemicznej na organizm pracownika trwa nie dłużej niż dniówka robocza mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy, ale jeżeli substancja chemiczna oddziałuje na pracownika przez dwa lub więcej dni i dopiero wówczas ujawni się jej szkodliwe działanie, mamy ewentualnie do czynienia z chorobą zawodową¹³.

Ad b) Co to jest przyczyna zewnętrzna wypadku przy pracy (a ściśle rzecz biorąc przyczyna zewnętrzna nagłego zdarzenia)? Najogólniej można stwierdzić, że jest to każdy czynnik pochodzący spoza organizmu pracownika, mogący wywołać zdarzenie nagłe powodujące uraz lub śmierć¹⁴. Może to być nacisk ciężaru, oddziaływanie substancji chemicznych, działanie innych osób, a nawet nadmierny wysiłek.

Nie stanowi przyczyny zewnętrznej, lecz wewnętrzną, samoistne schorzenie lub wada organizmu pracownika, niezależnie od tego, czy pracownik o ich występowaniu wiedział przed ich ujawnieniem się w postaci zdarzenia wypadkowego. Zdarzenie nagłe, powodujące uraz lub śmierć, pozostające w związku z pracą i jednocześnie wywołane przyczyną wewnętrzną, nie jest wypadkiem przy pracy, wobec braku jednej z ustawowych przesłanek (każda z nich jest przesłanką *sine qua non*).

¹² Wyrok TUS z dnia 19 września 1958 r., TR III 149/58, OSPiKA 1960, nr 3, poz. 63.

¹³ Zob. pkt 1 załącznika nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach (Dz. U. Nr 132, poz. 1115).

¹⁴ Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 1999 r., II UKN 87/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 760.

Ad c) Śmierć jest przesłanką pozaprawną i ustalenie jej zaistnienia (momentu jej zaistnienia) należy do nauk medycznych. Natomiast uraz został zdefiniowany w ustawie wypadkowej w art. 2 pkt 13. Zgodnie z tym przepisem „uraz” to uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego¹⁵.

Ad d) Związek z pracą w odniesieniu do wypadku przy pracy nie jest związkiem przyczynowo-skutkowym, lecz związkiem normatywnym¹⁶. Związek normatywny jest pojęciem szerokim i zawiera w sobie zarówno związek przyczynowo-skutkowy zdarzenia z bezpośrednim oddziaływaniem na pracownika czynników i elementów procesu pracy, jak i inne zdarzenia posiadające tylko ogólny miejscowy i czasowy lub funkcjonalny związek z pracą¹⁷.

Związek z pracą jest jednak w pewnym zakresie dookreślony w samej ustawie wypadkowej (zob. przytoczony wyżej art. 3.1 ustawy wypadkowej).

Ad e) Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.).

Wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe

Pracodawca obowiązany jest zawiadomić właściwe organy nie o każdym wypadku, lecz o wypadku śmiertelnym, ciężkim i zbiorowym. Definicje powyższych rodzajów wypadków znajdują się w ustawie wypadkowej. Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku (art. 3.4). Ocena, czy śmierć (zwłaszcza oddalona w czasie od dnia zdarzenia wypadkowego, jednak nie więcej niż w okresie 6 miesięcy) nastąpiła w wyniku wypadku, zależy zarówno od zbadania okoliczności i przyczyn wypadku, jak i od medycznej oceny związku śmierci z wypadkiem.

Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby (art. 3.6). Pozornie definicja wypadku zbiorowego nie rodzi dla potrzeb praktyki większych pro-

¹⁵ Jeżeli podstawimy tak zdefiniowany „uraz” do definicji legalnej wypadku przy pracy, to uzyskamy następujące sformułowanie: Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego (...). Jak się wydaje, ustawodawca nie dostrzegł skazy redakcyjnej, jaka wkradła się w ten sposób do definicji wypadku przy pracy. Uraz byłby prawidłowo zdefiniowany, gdyby pominięto słowa „wskutek działania czynnika zewnętrznego” – wynika to już z jednej z przesłanek wypadku przy pracy. Dlatego taką zmianę redakcyjną przepisów ustawy należy *de lege ferenda* postulować.

¹⁶ Por. wyrok SN z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 622/00, OSNAPiUS 2003, nr 17, poz. 418; wyrok SN z dnia 4 czerwca 1997 r., II UKN 164/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 250; por. też J. J o Ń c z y k, tamże, s. 239 i nast.; podobnie J. S k o c z y Ń s k i, (w:) Z. S a l w a (red.), Kodeks pracy, Komentarz, Warszawa 2004, s. 713.

¹⁷ Por. wyrok SN z dnia 7 sierpnia 1997 r., II UKN 245/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 370; wyrok AP Gdańsk z dnia 16 stycznia 1996 r., III AUr 1258/95, OSA 1996, nr 7, poz. 27.

blemów, nie zawsze jednak tak będzie. Wątpliwości nie będzie w razie zwartości czasowo-miejscowej określonego zdarzenia – np. pracownicy ulegają równocześnie zatruciu substancją chemiczną. Jeżeli jednak ulegną zatruciu w odstępie kilku godzin, co spowoduje, że zdarzenia te nastąpią w dwóch dniach (np. w trakcie zmiany nocnej), można rozważać, czy mamy do czynienia z „tym samym zdarzeniem”. Jak się wydaje dla potrzeb praktyki należy przyjąć, że wypadkiem zbiorowym jest zdarzenie wywołane tą samą przyczyną zewnętrzną, któremu uległy co najmniej dwie osoby w trakcie tej samej doby – w protokole powypadkowym określa się zarówno dzień, jak i godzinę wypadku¹⁸ – nie jest to jednak jednoznacznie rozstrzygnięte w ustawie wypadkowej.

Ponadto trzeba podkreślić, że obowiązek zawiadamiania właściwych organów powstaje zawsze, gdy mamy do czynienia z wypadkiem zbiorowym, niezależnie od tego, czy jest to wypadek śmiertelny, ciężki lub wypadek, który cech tych nie posiada w odniesieniu do żadnego z poszkodowanych.

Największe problemy interpretacyjne powstają w odniesieniu do wypadków ciężkich. Zgodnie z art. 3.5 ustawy wypadkowej za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała. Po zapoznaniu się z definicją legalną ciężkiego wypadku przy pracy można stwierdzić już na wstępie, że – po pierwsze – mamy tutaj do czynienia z rozbudowaną klauzulą generalną¹⁹. Po drugie, w polu widzenia tej definicji znajdują się najpoważniejsze pod względem stopnia ciężkości, w potocznym tego słowa znaczeniu, zdarzenia wypadkowe (np. utrata wzroku, słuchu) i fakt ten powinien być uwzględniany podczas dokonywania wykładni przepisu, by nie doprowadzać w sposób nieuprawniony do zbytniego rozszerzania penalizacji. Po trzecie wreszcie, przepis ten zawiera enumeratywne wyliczenie stanów faktycznych, które zostały uznane przez ustawodawcę za ciężkie wypadki przy pracy.

W praktyce osoby stosujące ten przepis (specjaliści ds. bhp, inspektorzy pracy, wykładowcy na kursach bhp) często dokonują podziału wypadków

¹⁸ Zob. załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 227, poz. 2298).

¹⁹ Każdy przypadek wbudowania klauzuli generalnej w komplet znamion typu czynu zabronionego ustawy karnej powoduje powstania znamienia ocennego, czego ustawodawca powinien unikać. Jednak nie zawsze uniknięcie wprowadzenia znamion ocennych jest możliwe i tak jest właśnie, jak się wydaje, w tym przypadku.

przy pracy pod względem stopnia ciężkości na wypadki ciężkie i lekkie. Jest to podział jawnie wadliwy, nie posiadający oparcia w tekście ustawy. Z przepisu bowiem można wywieść jedynie dychotomiczny podział wypadków pod względem stopnia ciężkości na wypadki ciężkie i nieciężkie. Te ostatnie zawierają w sobie natomiast wypadki lekkie i średnie pod względem stopnia ciężkości. Wprawdzie określenia te także cechuje nieostrość zakresu znaczeniowego, ale uwaga ta jest również istotna dla dokonywania prawidłowej wykładni przepisu, wykładni nie doprowadzającej do zbyt szerokiej penalizacji, niezgodnie z zamierzeniem ustawodawcy.

Wykładnia klauzuli generalnej, zawartej w art. 3.5 ustawy wypadkowej, rodzi szereg dalszych wątpliwości – czy połowiczną utratę wzroku należy kwalifikować jako wypadek ciężki? Co należy rozumieć pod pojęciem podstawowych funkcji organizmu? Kiedy mamy do czynienia z istotnym zeszpeceniem?

Udzielenie jednoznacznej ogólnej odpowiedzi na te pytania jest niemożliwe, wynika to zresztą z samej istoty klauzuli generalnej. Należy jednak podchodzić do interpretacji art. 3.5 ustawy wypadkowej z dużą ostrożnością, pamiętając, że przepis ten pełni jednocześnie rolę znamienia czynu zabronionego, a w tym przypadku dokonywanie wykładni rozszerzającej na niekorzyść sprawcy jest niedopuszczalne.

Podsumowując można stwierdzić, że obowiązkowi zawiadomienia po myśli art. 221 k.k. podlegają śmiertelne, ciężkie lub zbiorowe wypadki przy pracy zgodnie z art. 3.1 w zw. z art. 3.4, 3.5 lub 3.6 ustawy wypadkowej.

Wypadki traktowane na równi z wypadkami przy pracy w zakresie świadczeń

Wypadki takie przewidziane są w art. 3.2 ustawy wypadkowej. Zgodnie z tym przepisem na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w art. 3.1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań (pkt 1); podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony (pkt 2); przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe (pkt 3).

Wypadki te, jako wypadki stanowiące odrębną od wypadków przy pracy kategorię prawną, nie podlegają w świetle art. 221 k.k. obowiązkowi zawiadomienia o nich prokuratora i inspektora pracy.

Tzw. „inne wypadki” przewidziane w art. 234 § 2 k.p.

Przepis art. 234 § 2 k.p. dostarcza znacznych trudności interpretacyjnych, ponieważ nakłada na pracodawcę obowiązek zawiadomienia nie tylko

o (śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym) wypadku przy pracy, ale także o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Problemem jest nie tylko dokonanie wykładni wyżej przedstawionego pojęcia „innego wypadku”, ale także konieczność udzielenia odpowiedzi, czy wypadki te wchodzą do kompletu znamion przestępstwa z art. 221 k.k.?

Jeżeli zdarzenie posiada związek z pracą, ale według uzasadnionej wiedzy pracodawcy w chwili powzięcia wiadomości o wypadku nie jest spełniona którakolwiek z przesłanek śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy, mamy do czynienia z owym „innym wypadkiem, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy”. Ostatecznie bowiem, w toku postępowania powypadkowego, może okazać się, że przesłanka ta zaistniała.

Brakująca przesłanka to w praktyce brak przyczyny zewnętrznej (pozostałe przesłanki wypadku przy pracy zostały przypisane owemu „innemu wypadkowi” – nagłość zdarzenia jest immanentnie wpisana w istotę każdego wypadku).

Posłużę się przykładem – nie stanowi wypadku przy pracy posiadające związek z pracą nagłe zdarzenie wywołane przyczyną wewnętrzną, a więc ujawnioną chorobą, wadą narządu itd. Z taką sytuacją mamy do czynienia np. w razie ataku padaczki, zawału serca, pęknięcia naczyniaka i innych tego typu zdarzeniach. W trakcie postępowania powypadkowego może okazać się jednak, że zaistniała współprzyczyna zewnętrzna takiego zdarzenia wypadkowego i zostanie ono ostatecznie zakwalifikowane jako wypadek przy pracy²⁰. Często przy tym takie właśnie stwierdzenie współprzyczyny sprawczej wypadku przy pracy ustalane jest dopiero w toku postępowania sądowego (jeżeli pracownik lub uprawnieni członkowie rodziny zmarłego pracownika nie zgadzają się z ustaleniami zawartymi w protokole powypadkowym mogą wnieść do sądu pracy powództwo o ustalenie w trybie art. 189 k.p.c.).

Co oznacza podział na wypadki przy pracy i owe „inne wypadki mające związek z pracą, jeżeli mogą być uznane za wypadek przy pracy”? Podział ten ma znaczenie w stosowanej przez ustawodawcę sankcji za niedopełnienie obowiązku zawiadomienia o nich. Jeżeli zdarzenie wykazuje wszystkie konieczne cechy wypadku przy pracy (śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego), umyślne niezawiadomienie o nim właściwych organów wypełnia znamiona przestępstwa z art. 221 k.k. I tylko w takiej sytuacji powstaje odpowiedzialność z art. 221 k.k. Wskazuje na to wykładnia językowa przepisu art. 221 k.k., który mówi o „wypadku przy pracy”, a jest to przecież kategoria prawna, a nie potoczny zwrot językowy. Za przyjęciem takiego stanowiska

²⁰ Por. wyrok SN z dnia 11 lutego 1999 r., II UKN 472/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 292.

przemawia również zakaz dokonywania wykładni rozszerzającej na niekorzyść sprawcy.

Zresztą pogląd przeciwny musiałby zasadać się na założeniu nieracjonalności postępowania ustawodawcy w trakcie przeprowadzania prac legislacyjnych. W przypadku wykroczenia z art. 283 § 2 pkt 6 k.p. ustawodawca *expressis verbis* przewiduje bowiem odpowiedzialność z tytułu niezawiadomienia o owych „innych wypadkach”, gdyż zgodnie z tym przepisem każdy, kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, podlega karze grzywny. Gdyby więc ustawodawca chciał sankcjonować niezawiadomienie o owych „innych wypadkach” karą za przestępstwo, wprost zawarłby odpowiednie znamię w art. 221 k.k., tak jak uczynił to w art. 283 § 2 pkt 6 (o zbiegu ocen prawnych, w tym przywołanego wykroczenia z przestępstwem z art. 221 k.k., będzie mowa w dalszej części artykułu).

Powyższe stwierdzenie rodzi ważne skutki dla potrzeb praktyki. Otóż, jeżeli pracodawca poweźmie informację o owym „innym wypadku” w rozumieniu art. 234 § 2 k.p., a więc wypadku nie posiadającym wszystkich koniecznych przesłanek śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy (art. 3.1 w zw. z art. 3.4, 3.5 lub 3.6 ustawy wypadkowej) obowiązany jest o nim zawiadomić właściwe organy, ale zaniechaniezawiadomienia rodzi odpowiedzialność za wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 6 k.p. Jeżeli jednak w późniejszym okresie ujawni się, że zdarzenie jest śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadkiem przy pracy (np. po powzięciu nieznanych wcześniej okoliczności zostanie to stwierdzone w zatwierdzonym protokole powypadkowym albo ujawni się nawet po zatwierdzeniu protokołu powypadkowego, ewentualnie zostanie stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu, jeżeli sąd ustali na nowo treść protokołu powypadkowego w trybie art. 189 k.p.c.) umyślne niezawiadomienie o takim wypadku niezwłocznie od momentu powzięcia wiadomości o tych nowych okolicznościach rodzi już odpowiedzialność z art. 221 k.k. Okazuje się więc, że zaniechaniezawiadomienia o tym samym zdarzeniu wypadkowym w zależności od tego, czy w danym momencie ujawnią się, obiektywnie rzecz biorąc, wszystkie konieczne przesłanki śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy w rozumieniu art. 3.1 ustawy wypadkowej, czy też się nie ujawnią, rodzi odpowiedzialność za wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 6 k.p. lub za przestępstwo z art. 221 k.k.

Nie trzeba chyba wyjaśniać, że w praktyce mogą powstać problemy dowodowe co do ujawnionych w danym momencie czasu przesłanek zaistniałego zdarzenia (co do uzasadnionej okolicznościami wiedzy pracodawcy na

temat zdarzenia). Dotyczy to jednak głównie momentu powzięcia wiadomości o samym zdarzeniu, ewentualnie momentu ujawnienia w terminie późniejszym nieznanym wcześniej przesłanek zdarzenia. Wiadomości co do kwalifikacji prawnej zawartej w zatwierdzonym protokole powypadkowym oraz w ewentualnym prawomocnym wyroku sądu wątpliwości wszak budzić nie będą.

Powyższe rozważania dotyczą sytuacji, w której zdarzenie będące obiektywnie śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadkiem przy pracy nie wykazuje tych cech, również oceniając obiektywnie. Na przykład, pracownik został uderzony w głowę, co spowodowało lekki uraz zewnętrzny, a badania lekarskie nie wykazały innych konsekwencji. W tej sytuacji pracodawca uznaje, że ma do czynienia z wypadkiem innym niż ciężki wypadek przy pracy. Po kilku dniach okazuje się, że pracownik nabył jednak ciężki uraz wewnętrzny i dopiero od momentu powzięcia o tym fakcie wiadomości pracodawca podlega odpowiedzialności z art. 221 k.k. (w razie umyślnego zaniechania zawiadomienia).

Gdyby obiektywnie oceniając sytuację, zdarzenie wykazywało cechy śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy, a pracodawca, subiektywnie oceniając sytuację, doszedłby do innego wniosku, mielibyśmy do czynienia co najwyżej z błędem co do okoliczności stanowiącej znamię czynu (art. 28 § 1 k.k.). Odpowiedzialność z art. 221 k.k. zostałaby wówczas w ogóle wyłączona (jest to przestępstwo umyślne), ale pozostałaby odpowiedzialność za wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 6 k.p.

Wypadki w drodze do pracy lub z pracy, wypadki zaistniałe w szczególnych okolicznościach

Wypadki w drodze do pracy lub z pracy stanowią odrębną od wypadków przy pracy kategorię prawną i nie podlegają wg art. 234 § 2 k.p. (i dalej – wg art. 221 k.k.) obowiązkowi zawiadamiania. Nie stanowią one w szczególności również owych „innych wypadków”, o których mowa w art. 234 § 2 k.p., gdyż chodzi tu o zdarzenia nie posiadające związku z pracą w rozumieniu art. 234 § 2 k.p. i art. 3 ustawy wypadkowej.

Warto jednak przytoczyć definicję wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

Zgodnie z art. 57b ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2004 r., Nr 39, poz. 353 ze zm.) za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana, jeżeli przerwa była

życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

Za drogę do pracy lub z pracy uważa się oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu również drogę do miejsca lub z miejsca: 1) innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego; 2) zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych; 3) zwykłego spożywania posiłków; 4) odbywania nauki lub studiów.

W praktyce może powstać problem rozgraniczenia tych dwóch kategorii prawnych – wypadku przy pracy i wypadku w drodze do pracy lub z pracy. Dzieje się tak zwłaszcza w razie wykonywania przez pracownika takich zawodów, jak: kierowca, przedstawiciel handlowy itp., jeżeli pracownik również w prywatnym zakresie porusza się służbowym samochodem. Pomocne jest w takich stanach faktycznych kryterium czasu pracy. Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Jeżeli kierowca sprzed własnego domu jedzie samochodem służbowym do pierwszego miejsca wykonywania obowiązków, znajduje się w drodze do pracy. Jeżeli jednak już po wejściu do samochodu ma obowiązek zgłosić pracodawcy za pomocą telefonu komórkowego fakt rozpoczęcia pracy i otrzymuje od przełożonego polecenia służbowe, to wówczas pracownik już od tego momentu pozostaje w dyspozycji pracodawcy, a więc podlega ochronie z tytułu wypadku przy pracy (a nie w drodze do pracy). Podany przykład sygnalizuje tylko, jakiego typu problemy niesie praktyka w zakresie rozgraniczania tego typu zdarzeń wypadkowych. Rozgraniczenie to ma jednocześnie kapitalne znaczenie dla przyjęcia odpowiedzialności karnej z art. 221 k.k.

Wypadek, któremu może ulec pracownik w szczególnych okolicznościach również nie podlega obowiązkowi zawiadomienia, przewidzianemu w art. 234 § 2 k.p., a w konsekwencji nie może powstać w związku z takim wypadkiem odpowiedzialność z art. 221 k.k. Również więc i w tym przypadku niezwykle istotne jest prawidłowe rozgraniczenie takiego wypadku i wypadku przy pracy. Konieczne staje się przytoczenie definicji wypadku zaistniałego w szczególnych okolicznościach (art. 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach; Dz. U. Nr 199, poz. 1674 ze zm.):

„Za wypadek uzasadniający przyznanie świadczeń uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło:

- 1) przy ratowaniu innych osób od grożącego ich życiu niebezpieczeństwa,
- 2) przy chronieniu własności publicznej przed grożącą jej szkodą,

- 3) przy udzielaniu przedstawicielowi organu państwowego lub organu samorządu terytorialnego pomocy przy spełnianiu czynności urzędowych,
- 4) przy ściganiu lub ujęciu osób podejrzanych o popełnienie przestępstwa lub przy chronieniu innych osób przed napaścią,
- 5) przy wykonywaniu funkcji radnego lub członka komisji rady wszystkich jednostek samorządu terytorialnego albo przy wykonywaniu przez sołtysa czynności związanych z tym stanowiskiem,
- 6) przy wykonywaniu funkcji ławnika w sądzie,
- 7) w czasie zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowanych przez jednostki organizacyjne systemu oświaty, zajęć w szkole wyższej lub zajęć na studiach doktoranckich albo w czasie odbywania praktyki przewidzianej organizacją studiów lub nauki,
- 8) przy pracy w Ochotniczych Hufcach Pracy na innej podstawie niż umowa o pracę,
- 9) przy pracy wykonywanej w ramach terapii zajęciowej w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz publicznych zakładach opieki zdrowotnej,
- 10) przy wykonywaniu bezpośredniej ochrony przed klęskami żywiołowymi,
- 11) przy wykonywaniu funkcji członka komisji powołanej przez organ państwowy lub organ samorządu terytorialnego do przeprowadzenia wyborów lub referendum,
- 12) przy wykonywaniu świadczeń przez wolontariusza, o którym mowa w art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873),
- 13) w trakcie uczestnictwa w centrum integracji społecznej,
- 14) przy wykonywaniu przez bezrobotnego prac społecznie użytecznych, o których mowa w art. 73a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.)”.

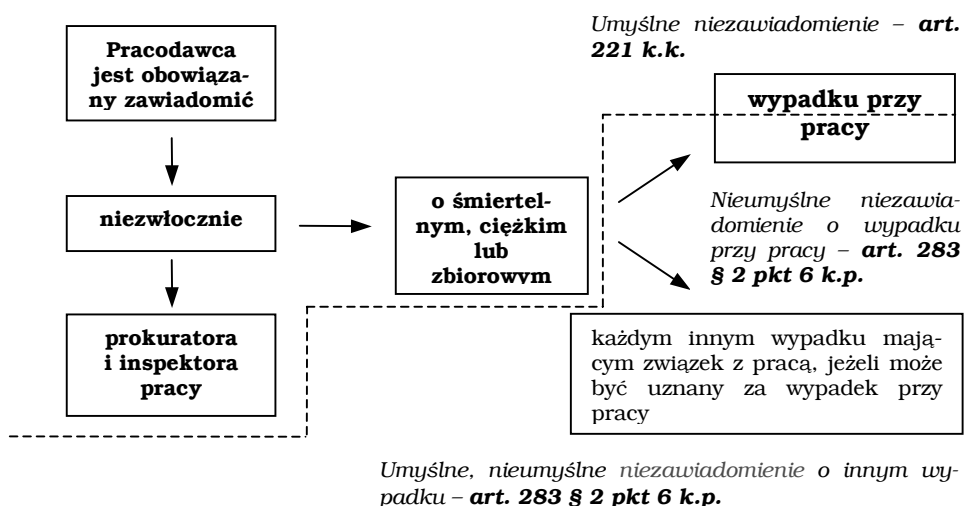
Warto jedynie zauważyć, że w niektórych wymienionych w przywołanym przepisie stanach faktycznych poszkodowanym może być pracownik, a do wypadku może dojść w sytuacji, w której istnieje miejscowy związek z pracą (pkt. 1, 2, 3, 4, 10). Jeżeli czynności wskazane w tych stanach faktycznych nie należą do obowiązków pracowniczych danego pracownika, to wypadek taki nie jest wypadkiem przy pracy i niezawiadomienie o nim nie rodzi odpowiedzialności karnej z art. 221 k.k. (nie tylko zerwany jest funkcjonalny i czasowy związek z pracą, ale dodatkowo wypadek taki posiada inną kwalifikację prawną z mocy samego prawa).

Podsumowanie

Podsumowując powyższe rozważania dotyczące kwalifikacji prawnej zdarzeń wypadkowych i jej znaczenia dla zakresu odpowiedzialności karnej

z art. 221 k.k., należy jeszcze raz podkreślić, że odpowiedzialność tę rodzi wyłącznie umyślne zaniechanie zawiadomienia prokuratora i inspektora pracy o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy w rozumieniu art. 3.1 ustawy wypadkowej w zw. z art. 3.4, 3.5 lub 3.6 ustawy. Istotnym momentem jest przy tym powzięcie przez pracodawcę informacji o wypadku – od tego momentu rozpoczyna się bieg terminu do zawiadomienia (termin ten określony jest w art. 234 § 2 k.p. nieostrym zwrotem „niezwłocznie”), a ponadto w tym momencie pracodawca obowiązany jest dokonać wstępnej kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego (opierając się na kwalifikacji prawnej przyjętej przez zespół powypadkowy). Niezawiadomienie o innym wypadku posiadającym związek z pracą (śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym), jeżeli może zostać uznany za wypadek przy pracy, a także nieumyślne niezawiadomienie o wypadku przy pracy, powodującym wymienione skutki, stanowi wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 6 k.p.

Ostatecznie uzyskujemy więc następujący obraz graficzny struktury normatywnej art. 234 § 2 k.p., w powiązaniu z art. 221 k.k. i art. 283 § 2 pkt 6 k.p., zamieszczony poniżej.



Ryc. 3. Schemat normatywny wzajemnych powiązań art. 234 § 2 k.p., art. 221 k.k. i art. 283 § 2 pkt 6 k.p.

5. Zgoda pokrzywdzonego

Zgoda pokrzywdzonego jest prawnie skuteczna wyłącznie w sytuacji, gdy pokrzywdzony jest dysponentem dobra, które ma zostać naruszone (nara-

żone)²¹. W przypadku przestępstwa z art. 221 k.k. pokrzywdzony nie może skutecznie wyrazić zgody na naruszenie dobra prawnego. Pokrzywdzony pracownik nie jest jedynym dysponentem dobra, są nim (i to w nieco innym zakresie) również prokurator i inspektor pracy. Organy te natomiast nie mogą wyrazić prawnie skutecznej zgody na niezawiadomienie o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy, żaden przepis prawa nie przyznaje im wszak takiej kompetencji.

6. Zbieg ocen prawnych

W razie zaniechania zawiadomienia o wypadku przy pracy pozornych problemów w zakresie oceny prawnej dostarcza fakt, że znamię przestępstwa z art. 221 k.k. „nie zawiadamia o wypadku przy pracy” pokrywa się ze znamieniem zawartym w art. 283 § 2 pkt 6 k.p. (wykroczenie). Przepis przewidujący wykroczenie zostaje uchylony w zakresie umyślnego zaniechania zawiadomienia o wypadku przy pracy w oparciu o zasadę konsumpcji, natomiast nieumyślne zaniechaniezawiadomienia nadal pozostaje wykroczeniem.

Ponadto możliwe są następujące sytuacje:

- wypadek przy pracy może pozostawać w związku z eksploatacją urządzenia technicznego podlegającego dozorowi technicznemu. Wówczas możliwy jest zbieg przestępstwa z wykroczeniem z art. 64 pkt 2 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym (Dz. U. Nr 122, poz. 1321 ze zm. – „kto nie wykonuje obowiązku zawiadomienia organu właściwej jednostki dozoru technicznego o niebezpiecznym uszkodzeniu urządzenia technicznego lub nieszczęśliwym wypadku związanym z eksploatacją urządzenia technicznego podlega karze grzywny”).
- wypadek przy pracy zaistniał w trakcie katastrofy budowlanej. Możliwy jest wówczas zbieg przestępstwa z wykroczeniem z art. 92 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (tekst jedn. Dz. U. Nr 207, poz. 2016 ze zm.). Zgodnie z art. 75 pkt 3 przywołanej ustawy w razie katastrofy budowlanej w budowanym, rozbieranym lub użytkowanym obiekcie budowlanym, kierownik budowy (robót), właściciel, zarządca lub użytkownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić o katastrofie właściwy organ nadzoru budowlanego, właściwego miejscowo prokuratora i Policję, inwestora, inspektora nadzoru inwestorskiego i projektanta obiektu budowlanego, jeżeli katastrofa nastąpiła w trakcie budowy, inne organy lub jednostki organizacyjne zainteresowane przyczynami lub skutkami katastrofy z mocy szczególnych przepisów. Niedopełnienie obowiązku w tym zakresie stanowi wymienione wykroczenie.

²¹ L. G a r d o c k i, *Prawo karne*, Warszawa 2001, s. 123.

- z art. 77 ust. 3 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. – Prawo geologiczne i górnicze (Dz. U. Nr 27, poz. 96) wynika, że kierownik ruchu zakładu górniczego jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwy organ nadzoru górniczego o zaistniałym wypadku oraz o każdym zagrożeniu dla życia, zdrowia ludzkiego lub bezpieczeństwa powszechnego. Wypadek, o jakim tu mowa, może być wypadkiem przy pracy. Zaniechanie w tym względzie penalizowane jest jako wykroczenie z art. 123 przywołanej ustawy.

We wszystkich powyższych przypadkach zachodzi rzeczywisty zbieg przestępstwa i wykroczenia.

III.

Jak z wynika z przedstawionych w opracowaniu rozważań, przepis art. 221 k.k. po wypełnieniu jego części blankietowej tworzy niezwykle skomplikowaną konfigurację normatywną. Można stwierdzić, że zakres penalizacji, z uwagi na znaczną ilość znamion ocennych, jest wyjątkowo niejasny, co w dziedzinie represyjnej, jaką jest prawo karne, nie powinno mieć miejsca. Przy tym trzeba zauważyć, że niektóre ze zwrotów nieostrych możliwe są do usunięcia z prawa pozytywnego, poprzez zmianę regulacji prawa pracy.

Warto też rozważyć, czy przepis art. 221 k.k. nie powinien zostać umieszczony w tekście Kodeksu pracy. Wiedza na jego temat z pewnością bardziej rozpowszechniłaby się wśród pracodawców.

I na zakończenie ostatnia uwaga – szczególnie ważnym zadaniem doktryny prawa karnego jest rozpoznawanie mało znanych konstrukcji prawnych (a tak jest w przypadku analizowanej regulacji) – im rzadziej wykorzystywany jest przepis, tym większe prawdopodobieństwo, że zostanie on nieprawidłowo zastosowany. A przecież żaden sąd nie powinien skazać osoby, która nie popełniła przestępstwa.