

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA PRACODAWCY W RAZIE WYSTĄPIENIA WYPADKU PRZY PRACY

Marcin Jachimowicz

*Prokuratura Rejonowa w Świebodzinie, Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury
e-mail: jachim76@wp.pl, <https://orcid.org/0000-0003-0009-5751>*

Streszczenie: Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Spoczywa na nim obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje szereg świadczeń ubezpieczeniowych, które wypłacane są przez ZUS. W przypadku jednak, gdy odszkodowanie z ZUS nie pokryje wszelkich kosztów powstałych w związku z wypadkiem, pracownikowi przysługuje wobec pracodawcy uzupełniające roszczenie o odszkodowanie oraz zadośćuczynienie. Ponadto, zgodnie z art. 220 k.k., w przypadku, gdy pracodawca nie dopełnia ciążących na nim obowiązków, w wyniku czego naraził pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. W przypadku, gdy sprawca działał nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Występek o jakim mowa w art. 220 § 1 lub 2 k.k. to nie jedyne przestępstwo jakie popełnione może zostać przez pracodawcę w związku z zaistnieniem zdarzenia wypadkowego. Katalog przestępstw jakie może popełnić pracodawca jest bardzo szeroki. W szczególności wskazać tutaj należy na nieudzielenie pomocy (art. 162 k.k.), przeszkadzanie akcji ratowniczej (art. 172 k.k.), niezawiadomienie o wypadku przy pracy (art. 221 k.k.), fałszerstwo intelektualne (art. 271 k.k.), nakłanianie do składania fałszywych zeznań (art. 18 § 2 k.k. w zw. z art. 233 § 1 k.k.), a także zmuszanie uczestników postępowania (art. 245 k.k.).

Słowa kluczowe: wypadek przy pracy, pracodawca, przestępstwa, kodeks karny, kara.

I. Wypadek przy pracy jest zdarzeniem nagłym i nieprzewidywalnym, a razie zaistnienia tego typu zdarzenia, z uwagi na jego charakter, na pracodawcy spoczywa szereg obowiązków zarówno o charakterze proceduralno – materialnym, jak i materialno – prawnym. Niezrealizowanie tych obowiązków prowadzić może do odpowiedzialność karnej pracodawcy. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie obowiązków jakie spoczywają na pracodawcy w związku z wystąpieniem wypadku przy pracy oraz charakterystyka przestępstw związanych z niewywiązaniem się z tychże obowiązków.

II. Definicja legalna wypadku przy pracy zawarta została w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹. Zgodnie z art. 3 ust. 1 wskazanej ustawy, wypadkiem przy pracy jest nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz albo śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Zwrócić należy uwagę, że w przepisie tym określono trzy dodatkowe okoliczności decydujące o wystąpieniu takiego wypadku. Wypadek przy pracy może mieć miejsce: 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, a także 3) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Warto dodać, że zgodnie z art. 3 ust. 2 u.w., na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ: 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w art. 3 ust. 1 u.w., chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostawało w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań; 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony; 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe. Przytoczona tutaj definicja ustawowa wypadku przy pracy wskazuje na cztery elementy, które muszą wystąpić łącznie, aby można było konkretny wypadek uznać za wypadek przy pracy. Tymi elementami są: 1) nagłość zdarzenia; 2) przyczyna zewnętrzna; 3) związek z pracą; 4) skutek zdarzenia w postaci urazu lub śmierci. Aby zdarzenie mogło zostać uznane za wypadek przy pracy muszą zostać spełnione kumulatywnie wymienione w art. 3 ust. 1 u.w. przesłanki, a zatem: *nagłość* zdarzenia oznaczająca zjawisko nieprzewidywalne biologicznie i nadzwyczajne w danym układzie, przyczyna zewnętrzna zdarzenia, skutek w postaci urazu, czyli zgodnie z art. 2 ust. 13 u.w. uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka w następstwie działania czynnika zewnętrznego lub śmierć człowieka oraz normatywny związek zdarzenia z pracą, a więc zaistnienie incydentu podczas lub w związku z wykonywaniem zwykłych poleceń i czynności. Mając na uwadze powyższe kluczowe znaczenie dla zakwalifikowania poddawanego ocenie zdarzenia, jako wypadku przy pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 u.w. ma ustalenie, co było przyczyną urazu oraz w jakich okolicznościach do niego doszło². Elementy o jakich tutaj mowa, co prawda, znalazły się w u.w., ale nie zostały w tym akcie normatywnym zdefiniowane. W orzecznictwie jednak znaleźć można doprecyzowanie znaczenia każdego z nich. Kryterium nagłości, przesądzające o tym czy konkretne zdarzenie może być zakwalifikowane jako wypadek przy pracy nie może być rozumiane sztywno i dosłownie. Jak wskazuje SN: „Przez nagłe zdarzenie, należy rozumieć takie zdarzenie, które trwa nie dłużej niż jedna dniówka robocza. Zdarzenie spełniające kryterium »nagłości« musi zostać wywołane przyczyną zewnętrzną, co oznacza, że nie może

1 Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 2189, dalej jako: u.w.

2 Wyrok SA w Łodzi z dnia 11 maja 2021 r., III Apa 25/20, OSAŁ 2021, nr 1, poz. 158.

pochodzić z organizmu pracownika dotkniętego zdarzeniem. Przyczyna ta winna być jednocześnie źródłem urazu lub śmierci pracownika. Ustawa jednak nie wymaga, aby źródłem urazu lub śmierci była tylko i wyłącznie jedna przyczyna. Oznacza to, iż w grę mogą wchodzić tzw. przyczyny złożone, gdy czynnik zewnętrzny pokrywa się z czynnikami już istniejącymi w organizmie pracownika. W takim przypadku decydujące znaczenie, w toku postępowania sądowego dotyczącego ustalenia danego zdarzenia jako wypadku przy pracy, będzie mieć opinia biegłego lekarza, który winien stwierdzić, czy któryś z tych czynników doprowadził do powstania urazu lub śmierci, a jeżeli tak, to w jakim stopniu. Może bowiem okazać się, że decydujące znaczenie w spowodowaniu urazu lub śmierci miał jednak bodziec tkwiący już w organizmie poszkodowanego pracownika.³ Nagłość zdarzenia, które powoduje wypadek przy pracy charakteryzuje się zaskoczeniem pracownika, jest czymś nieprzewidywalnym, gwałtownym, raptownym⁴. Cecha nagłości odnosi się do czasu trwania zdarzenia, a nie do oddziaływania przyczyny zewnętrznej na organizm pracownika⁵. Jak przyjęto w judykaturze: „Przez nagłe zdarzenie, należy rozumieć takie zdarzenie, które trwa nie dłużej niż jedna dniówka robocza.”⁶ Przyczyna zewnętrzna natomiast „charakteryzuje się tym, że pochodzi spoza organizmu człowieka i powinna wpływać ze sfery zagrożenia, jakie stwarza praca, a więc z takich okoliczności, które powstały w związku ze statusem pracownika, w przeciwnym razie zdarzenie nie nabierze charakteru wypadku przy pracy. Praca nie zawsze musi być faktyczną przyczyną wypadku, ale i wówczas powinna pozostawać przyczyną wypadku w takim znaczeniu, że pracownik nie uległby wypadkowi albo prawdopodobieństwo zdarzenia byłoby znikome, gdyby nie wykonywał pracy. Podstawowym źródłem przyczyny zewnętrznej jest bowiem praca oraz zagrożenie, jakie ona ze sobą niesie (zob. W. Witoszko: Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego, Warszawa 2010). Przyczyna zewnętrzna wywołuje nagłe zdarzenie, które jest zdarzeniem losowym, a więc niespodziewanym, nieplanowanym, niezamierzonym. Dlatego też przyczynie zewnętrznej przypisuje się także cechę nadzwyczajności w sensie jej nieprzewidywalności, która nie wynika z warunków pracy, ale powinna powstać wskutek zakłócenia procesu pracy. Przyczyny zewnętrzne nie muszą być jednak przyczynami wyłącznymi w spowodowaniu zdarzenia.”⁷ Z kolei w innym z wyroków stwierdzono, że: „Zewnętrzną przyczyną sprawczą zdarzenia może być każdy czynnik zewnętrzny (tzn. taki, który nie wynika z wewnętrznych właściwości człowieka) zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki. W tym znaczeniu przyczyną zewnętrzną może być nie tylko narzędzie pracy, maszyna, siły przyrody, ale także praca i czynności samego poszkodowanego (np. potknięcie się, niefortunny odruch). Przyczyną może być także praca i czynność samego poszkodowanego, w tym zwłaszcza jego nadmierny wysiłek, za który u człowieka dotkniętego schorzeniem samoistnym może być uważana praca wyko-

3 Wyrok SN z dnia 1 lutego 2023 r., III USKP 66/22, Lex nr 3521515.

4 Wyrok SN z dnia 16 stycznia 2019 r., I PK 217/17, OSNP 2019, nr 8, poz. 98.

5 Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2013 r., II UK 162/12, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 5, s. 274 – 276.

6 Wyrok SN z dnia 1 lutego 2023 r., III USKP 66/22, Lex nr 3521515.

7 Postanowienie SN z dnia 23 lutego 2023 r., III USK 490/21, Lex nr 3402996.

nywana także jako codzienne zadanie w normalnych warunkach, nadmierność bowiem wysiłku pracownika powinna być oceniana przy uwzględnieniu jego indywidualnych właściwości - aktualnego stanu zdrowia i sprawności ustroju. Zewnętrzna przyczyną sprawczą wypadku przy pracy może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu poszkodowanego zdolny - w istniejących warunkach - wywołać szkodliwe skutki.⁸ Odnośnie kryterium związku z pracą spotkać się możemy w orzecznictwie z następującym stanowiskiem: „Świadczenie *pracy*, o której mowa w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy *pracy* i chorób zawodowych (...), nie może być rozumiane jako samo przebywanie na terenie zakładu *pracy* (fizyczna obecność tam pracownika), lecz powinno być powiązane z pozostawianiem pracownika w dyspozycji pracodawcy w *związku* z wykonywaniem *pracy*. Warunkiem pozostawiania w dyspozycji pracodawcy jest gotowość pracownika do *pracy*, czyli subiektywny zamiar wykonywania *pracy* i obiektywna możliwość jej świadczenia.”⁹ Zaakcentować w tym miejscu należy, że związek zdarzenia z pracą nie musi mieć charakteru przyczynowo – skutkowego, praca bowiem nie musi być przyczyną zdarzenia, a za wypadki przy pracy można uznać takie zdarzenia, które pozostają z nim w *związku miejscowym*, czasowym lub funkcjonalnym¹⁰. Związek *miejscowy* i czasowy wypadku z pracą zachodzi, wtedy gdy zdarzenie wystąpiło w czasie pracy w znaczeniu prawnym, a także w miejscu zakreślonym sferą zagrożenia stwarzanego przez pracę¹¹. Pojęcie urazu natomiast, jako jedyny element definicji wypadku przy pracy, zostało przez ustawodawcę, zdefiniowe w art. 2 pkt 13 u.w., gdzie wskazano, że za uraz uznać należy „uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego”. Jak wskazuje się w judykaturze: „Uraz został zdefiniowany w art. 2 pkt 13 ustawy z 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jako uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego. Racjonalne wydaje się stanowisko, że mimo nadania nowego brzmienia definicji wypadku przy pracy przez połączenie jej z definicją urazu, nie było intencją ustawodawcy wyłączenie z zakresu wypadków przy pracy zdarzeń, których skutkiem są jedynie zmiany czynnościowe, a nie zmiany anatomiczne w stanie zdrowia pracownika. Uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka w pojęciu urazu należy rozumieć szeroko, a więc jako wszelkie zmiany w organizmie - nie tylko te o charakterze anatomicznym, ale także te, które wywołały zaburzenia czynnościowe organizmu, w tym zaburzenia psychiczne. Takie stanowisko pozwala wyróżnić uraz fizyczny i psychiczny. Uzasadnieniem takiego poglądu jest wykładnia funkcjonalna definicji urazu, który powinien obejmować wszelkie zmiany w stanie zdrowia wywołujące upośledzenie czynności organizmu i powstałe w *związku* z pracą.”¹².

8 Postanowienie SN z dnia 09.06.2022 r., III USK 457/21, Lex nr 3451278.

9 Wyrok SN z dnia 11 maja 2022 r., II USKP 180/21, OSNP 2023, nr 2, poz. 24.

10 Wyrok SN z dnia 1 lutego 2023 r., III USKP 66/22, Lex nr 3521515.

11 Wyrok SN z dnia 14 września 2000 r., II UKN 708/99, OSNP 2002 nr 6, poz. 145.

12 Wyrok SN z dnia 23 września 2014 r., II UK 558/13, OSNP 2016, nr 2, poz. 24.

Istotne znaczenie, na gruncie omawianej problematyki, mają wypadki przy pracy będące wypadkami ciężkimi, śmiertelnymi oraz zbiorowymi. Zgodnie z art. 3 ust. 4 u.w. za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć poszkodowanego w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku. Zgodnie z art. 3 ust. 5 u.w. 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. Odnosząc się do tej problematyki SN zauważył, że: „O kwalifikacji wypadku przy pracy jako »ciężki« decydują w pierwszej kolejności skutki powstałe bezpośrednio po urazie (utrata bądź naruszenie podstawowych funkcji organizmu), w dalszej zaś - odleglejsze następstwa urazu (utrzymujące się po leczeniu i rehabilitacji) w postaci choroby nieuleczalnej lub zagrażającej życiu, trwałej choroby psychicznej, całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy w zawodzie albo trwałego, istotnego zeszpecenia lub zniekształcenia ciała.”¹³. Zgodnie z art. 3 ust. 6 u.w. za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

III. Zaistnienie zdarzenia wypadkowego może skutkować pociągnięciem pracodawcy do odpowiedzialności karnej za występki o jakim mowa w art. 220 k.k.¹⁴. W przepisie tym ustawodawca wprowadził odpowiedzialność karną za przestępstwo, polegające na narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Za występki z art. 220 § 1 k.k. odpowiada ten kto, będąc odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Czyn ten musi spowodować narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Stwierdzenie, w postępowaniu przygotowawczym jedynie naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy bez owego skutku nie jest warunkiem wystarczającym do przypisania pracodawcy odpowiedzialności karnej z tego przepisu¹⁵. Jak wskazuje judykatura: „Typ czynu określony w art. 220 § 1 i 2 k.k. jest przestępstwem materialnym, którego skutkiem - należącym do znamion tego przestępstwa - jest narażenie człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub skutków dla zdrowia pracownika, mających postać obrażeń ciała określonych w art. 156 k.k. Zatem, skutek ten wyraża się w samym już zaistnieniu stanu bezpośredniego, realnego narażenia na niebezpieczeństwo tych dóbr, choćby odłożonego w czasie. Chodzi bowiem o sytuację niebezpieczną, a nie o czasową bliskość skutku mającego nastąpić w wyniku rozwoju tej sytuacji, jak

13 Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2019 r., III UK 103/18, OSNP 2020, nr 3, poz. 28.

14 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, teks. jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1138, ze zm.

15 Wyrok SN z dnia 6 października 2009 r., II KK 97/09, OSNwSK 2009, nr 1, poz. 1935.

również o zachowania, które stwarzają rzeczywiste zagrożenie dla życia lub zdrowia, a więc wywołują wysokie prawdopodobieństwo nastąpienia tego skutku w stwierdzonych okolicznościach faktycznych. Opisany skutek zaniechania wykonania obowiązków gwarantujących jego nienastąpienie wyraża się zarówno w wywołaniu stanu zwiększającego owo niebezpieczeństwo, jak i w utrzymaniu tego stanu, jako że - niezależnie od tego, czy zachowanie sprawcy ma charakter umyślny czy nieumyślny - na sprawcy ciąży obowiązek podjęcia wszelkich zachowań zmierzających do obniżenia stopnia konkretnego niebezpieczeństwa dla dobra prawnego w chwili, gdy jego obowiązek zaktualizował się. Oczywiście między naruszeniem przez osobę odpowiedzialną konkretnego obowiązku z zakresu BHP (reguły ostrożności) a nastąpieniem opisywanego skutku musi istnieć związek.¹⁶ Z kolei w innym orzeczeniu odnoszącym się do tej problematyki SN wskazał, że: „Przestępstwo z art. 220 k.k. ma postać przestępstwa z zaniechania i polega na niedopełnieniu obowiązku z zakresu BHP, prowadząc do wywołania bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracownika danego zakładu pracy. Niedopełnienie obowiązków z zakresu BHP może w szczególności polegać na zaniedbaniach natury organizacyjnej, wadliwym nadzorze, ograniczeniu środków finansowych niezbędnych dla zapewnienia właściwych warunków wykonywania pracy, dopuszczeniu do wykonywania pracy osób nieposiadających odpowiednich kwalifikacji. Do takich zaniedbań zaliczyć należy także zaniedbanie zapewnienia pracownikowi obowiązkowego szkolenia z zakresu BHP adekwatnego do stanowiska na które skierowany został do wykonywania pracy. Skutkiem naruszenia obowiązków w zakresie BHP jest wystąpienie bezpośredniego niebezpieczeństwa utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Jednocześnie jednak narażenie na niebezpieczeństwo życia lub zdrowia pracownika musi łączyć się z niedopełnieniem jednego z obowiązków związanych z zasadami BHP. Związek taki można przyjąć wówczas, gdyby wykonanie obowiązku w istotny sposób zmniejszyło stopień tego niebezpieczeństwa.”¹⁷ Mamy tutaj do czynienia z przestępstwem o indywidualnie oznaczonym podmiocie. Jego sprawcą może być zatem ten, kto jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, w tym w szczególności pracodawca, tj. jednostka organizacyjna oraz osoba fizyczna zatrudniająca pracowników (art. 3 k.p.¹⁸). Jeżeli w grę wchodzi jednostka organizacyjna sprawcą tego występku może być osoba fizyczna nią zarządzająca i dokonująca w jej imieniu czynności z zakresu prawa pracy lub osoba do tego wyznaczona (art. 3¹ § 1 k.p.). Dopuszczalne jest także zastępowanie pracodawcy będącego osobą fizyczną przez inną osobę fizyczną (art. 3¹ § 2 k.p.), wtedy status sprawcy posiada zastępujący. Zdarzenia wypadkowe, w praktyce prokuratorskiej, bywają również kwalifikowane z innych przepisów ustawy karnej, a to w szczególności: art. 155 k.k., art. 160 § 1 k.k., art. 160 § 3 k.k. w zw. z art. 160 § 1 k.k., art. 157 § 3 k.k. w zw. z art. 157 § 1 lub 2 k.k., art. 156 § 2 k.k., jak i art. 177 § 1 lub 2 k.k.

16 Wyrok SN z dnia 24 maja 2022 r., V KK 455/21, Lex nr 3446573.

17 Wyrok SN z dnia 12 grudnia 2019 r., III KK 1/19, Lex nr 3561552.

18 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022, poz. 1510, ze zm., dalej jako: k.p.

IV. Zgodnie z zapisami zawartymi w k.p. do obowiązkowych zadań pracodawcy w razie wystąpienia wypadku przy pracy należy, w szczególności:

- 1) podjęcie działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie;
- 2) udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym;
- 3) ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku (czyli powołanie zespołu powypadkowego, którego zadaniem jest dokonanie kwalifikacji zdarzenia);
- 4) niezwłoczne zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o każdym śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał takie skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy;
- 5) zastosowanie środków zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości;
- 6) sporządzenie dokumentacji powypadkowej (protokołu powypadkowego oraz statystycznej karty wypadku przy pracy);
- 7) prowadzenie rejestru wypadków przy pracy;
- 8) ponoszenie kosztów związanych z przedstawionymi tu działaniami.

V. Szczegółowy tryb ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy normuje art. 234 k.p. oraz r.w.¹⁹.

Podstawowym zadaniem prowadzonego przez pracodawcę dochodzenia powypadkowego jest ustalenie okoliczności przebiegu i przyczyn wypadku przy pracy oraz wskazanie naruszonych przepisów bhp. Ustalanie okoliczności i przyczyn tego typu zdarzeń ma na celu zapobieganie i przeciwdziałanie wypadkom w przyszłości (funkcja profilaktyczna, zapobiegawcza). Jeżeli dochodzenie powypadkowe pozwoli na dokładne ustalenie, jakie przyczyny bezpośrednie lub pośrednie przyczyniły się do powstania zdarzenia wypadkowego posłuży to do podjęcia u pracodawcy, takich kroków, które na przyszłość ograniczą do minimum możliwość powstawania podobnych wypadków. Celem postępowania powypadkowego jest także umożliwienie pracownikowi poszkodowanemu w następstwie takiego zdarzenia lub członkom jego rodziny, w przypadku wypadku śmiertelnego, uzyskania świadczeń przysługujących z tytułu doznanej szkody, która spowodowana została wypadkiem (funkcja socjalna, kompensacyjna). Postępowanie powypadkowe umożliwia także wykrycie winnych, co daje podstawę ich ukarania, w szczególności karami porządkowymi, o których mowa w art. 108 k.p., jak również pociągnięcia takich osób do odpowiedzialności karnej (przewidzianej w k.k.) lub wykroczeniowej (przewidzianej w k.p. lub k.w.²⁰).

Obowiązek zapewnienia ustalenia, w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, spoczywa na każdym pracodawcy, niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników oraz od tego, czy pracodawcą jest osoba fizyczna,

¹⁹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz. U. z 2009 r., Nr 105, poz. 870, dalej jako: r.w.

²⁰ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń, tekst jedn. Dz. U. z 2022, poz. 2151, ze zm.

osoba prawna, czy też jest nim jednostka organizacyjna, która nie posiada osobowości prawnej. Każdy pracodawca, w związku z wystąpieniem takiego zdarzenia, zobowiązany jest zatem zapewnić ustalenie, w przewidzianym przez przepisy prawa trybie oraz terminie, okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jak również, w oparciu o te ustalenia, zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym zdarzeniom w przyszłości. Obowiązujące przepisy nie przewidują sytuacji, w której pracodawca zwolniony byłby od realizacji takiego obowiązku. Przesłanką takiego zwolnienia nie może być nawet oczywiste przyczynienie się pracownika do wypadku, ani też oczywisty brak związku tego zdarzenia z pracą²¹.

Pracodawca ponosi wszelkie koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (art. 234 § 4 k.p.). Na koszty te składają się m. in. koszty opinii lekarskich i innych specjalistów jakie niezbędne są dla dokonania przez zespół powypadkowy kwalifikacji zdarzenia, a także ustalenia okoliczności i przyczyn jego zaistnienia. Na koszty te składa się także wynagrodzenie jakie wypłacane jest członkom zespołu powypadkowego za czas pracy poświęcony na przeprowadzenie postępowania powypadkowego. Ponadto pracodawca ponosi wszelkie inne koszty związane ze zdarzeniem wypadkowym, jakie związane są z realizacją pozostałych obowiązków nałożonych na niego przez art. 234 k.p., w tym w szczególności dotyczące obowiązku udzielenia pierwszej pomocy poszkodowanemu oraz obowiązku prowadzenia oraz przechowywania stosownej dokumentacji powypadkowej. Podstawą do ponoszenia tego rodzaju kosztów jest nie tylko art. 234 § 4 k.p., ale również norma wynikająca z art. 207 § 2¹ k.p., w oparciu o którą koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bhp w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

Pamiętać należy, że nie może stanowić usprawiedliwienia zaniechania podjęcia czynności zmierzających do wyjaśnienia okoliczności i przyczyn zdarzenia jakie zaistniało w procesie pracy brak widocznego skutku takiego zdarzenia (wypadku) w postaci urazu pracownika, czy nawet jego złego (chwilowego) samopoczucia. W przypadku podejrzenia zaistnienia urazu wewnętrznego pracownika należy skierować do lekarza w celu dokładnego zbadania.

VI. Artykuł 234 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia pierwszej pomocy osobom, które zostały poszkodowane w następstwie wypadku przy pracy. Przepis ten jest konkretyzacją powszechnego obowiązku udzielenia pomocy osobie znajdującej się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, którego zaniechanie wypełnić może ustawowe znamiona przestępstwa, o którym mowa w art. 162 § 1 k.k.

Stosownie do treści tego ostatniego przepisu karze pozbawienia wolności do lat 3 podlega ten, kto człowiekowi znajdującemu się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu nie udziela pomocy, mogąc jej udzielić bez narażenia siebie lub innej osoby na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Warunkiem

²¹ Wyrok NSA z dnia 25 kwietnia 2002 r., II SA 3189/01, Lex nr 121876.

odpowiedzialności sprawcy, na podstawie wskazanego tu przepisu, nie jest zaistnienie jakiegokolwiek skutku, w szczególności zaś wskazanych w tym przepisie następstw w postaci utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu człowieka, który znajduje się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem zaistnienia tychże skutków. Odnosząc się do tej kwestii SN zauważył, że: „Warunkiem odpowiedzialności sprawcy na podstawie przepisu art. 162 § 1 k.k. nie jest zaistnienie jakiegokolwiek skutku, a w szczególności wymienionych w tym przepisie: utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu człowieka. Warunkiem takim jest świadomość sprawcy, że inna osoba znajduje się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu i uchylenie się tegoż sprawcy od udzielenia pomocy, mimo że może on jej udzielić bez narażenia siebie samego lub innej osoby na takie samo niebezpieczeństwo. Tak więc kwestia istnienia związku przyczynowego między zachowaniem się oskarżonych a śmiercią pokrzywdzonej, jest całkowicie drugorzędna, nie mająca żadnego merytorycznego znaczenia.”²². Przepięstwo to popełnić można wyłącznie przez zaniechanie. Znamię czasownikowe „nie udziela pomocy” oznacza, że sprawca nie wykonuje ciężącego na nim obowiązku udzielenia pomocy człowiekowi, który znajduje się w stanie jaki bezpośrednio zagraża jego życiu lub zdrowiu. Obowiązek ten ma charakter powszechny, spoczywa na każdym kto znalazł się w sytuacji, w której inny człowiek pozostaje w położeniu zagrażającym jego życiu lub zdrowiu, polegającym na tym, że istnieje niebezpieczeństwo utraty przez niego życia lub doznania ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Obowiązek, o którym tutaj mowa powstaje w momencie wystąpienia sytuacji, w której istnieje bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia przez innego człowieka lub doznania przez niego ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, wygasa natomiast z chwilą ustania tego niebezpieczeństwa lub wystąpienia skutku w postaci śmierci człowieka lub doznania przez niego ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, przy czym w zakresie tego ostatniego skutku obowiązek ten wygasa tylko wówczas, gdy nie istnieje już bezpośrednio niebezpieczeństwo zaistnienia dalej idącego skutku w postaci utraty życia przez osobę, która doznała ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Obowiązek udzielenia pomocy istnieje w każdej sytuacji, w której życiu lub zdrowiu człowieka zagraża bezpośrednio niebezpieczeństwo, jednak nieudzielenie pomocy człowiekowi może stanowić podstawę odpowiedzialności karnej nie w każdym takim wypadku, lecz jedynie w sytuacji szczególnie niebezpiecznej, w której mogą zaistnieć najpoważniejsze dla życia lub zdrowia skutki. Powyższe znajduje swoje odzwierciedlenie w judykaturze. Warto wskazać tu choćby na stanowisko SA w Katowicach, który zaakcentował, że: „Tylko stwierdzenie zgonu nie wymaga podejmowania działań zmierzających do udzielenia pomocy w sytuacji określonej w przepisie art. 162 k.k. Warunkiem karalności bowiem jest niepodjęcie działań zmierzających do udzielenia pomocy - nawet gdy szanse uchylenia niebezpieczeństwa były niewielkie. Przepięstwo to jest dokonane z chwilą uchylenia się od udzielenia pomocy w warunkach opisanych w tym przepisie, chociażby nie nastąpił żaden efektywny skutek w postaci śmierci lub ciężkie-

22 Postanowienie SN z dnia 11 lutego 2003 r., V KK 112/02, Lex nr 77012.

go uszczerbku na zdrowiu osoby zagrożonej. Dla bytu przestępstwa z art. 162 § 1 k.k. nieistotne jest natomiast zagadnienie, czy działanie, którego sprawca zaniechał, rzeczywiście przyniosłoby ratunek. Decydujące jest, że sprawca, widząc utrzymujące się lub nawet pogłębiające zagrożenia dla życia lub zdrowia człowieka, nie podejmuje wszelkich dostępnych środków mogących uchylić lub choćby pomniejszyć wspomniane zagrożenia.”²³, jak również zasadny pogląd SA we Wrocławiu zdaniem, którego: „Dla bytu przestępstwa z art. 162 § 1 k.k. nieistotne jest natomiast zagadnienie, czy działanie, którego sprawca zaniechał, rzeczywiście przyniosłoby ratunek. Decydujące jest, że sprawca, widząc utrzymujące się lub nawet pogłębiające zagrożenia dla życia lub zdrowia człowieka, nie podejmuje wszelkich dostępnych środków mogących uchylić lub choćby pomniejszyć wspomniane zagrożenia.”²⁴. Występek o jakim tutaj mowa ma charakter umyślny i może zostać popełniony zarówno w zamiarze bezpośrednim jak również ewentualnym. Zwrócił na to uwagę m. in. SA we Wrocławiu wskazując, że: „Dla popełnienia czynu z art. 162 § 1 k.k. wystarczy zamiar ewentualny, to jest wystarczające będzie, jeśli sprawca godzi się na nieudzielenie pomocy, mając świadomość okoliczności modalnych czynu. Ustawa nie wymaga, aby sprawca »wiedział«, że inny człowiek znajduje się w stanie zagrożenia, o jakim mowa w art. 162 § 1 k.k., wystarczające jest bowiem, aby sprawca był świadom takiej możliwości.”²⁵. Obowiązek zawarty w przepisie art. 162 § 1 k.k. nie ma charakteru bezwzględnie. Zgodnie bowiem z przyjętym przez ustawodawcę założeniem, że życie każdego człowieka stanowi taką samą wartość, nie wymaga się od potencjalnego ratującego, aby narażał życie lub zdrowie własne lub innej osoby. Przystępność tego czynu wyłącza sytuacja, w której pomocy nie udzielono z uwagi na konieczność poddania się zabiegowi lekarskiemu albo możliwość udzielenia niezwłocznej pomocy ze strony instytucji lub osoby do tego powołanej, np. pogotowia ratunkowego lub lekarza zakładowego.

VII. W razie wystąpienia wypadku przy pracy, na pracodawcy, spoczywa obowiązek podjęcia niezbędnych działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie (art. 234 § 1 k.p.). W r.w. brak wyraźnie sformułowanego zapisu, który zobowiązywałby pracodawcę do podjęcia środków eliminujących lub zmniejszających zagrożenie, ale wynika on instrumentalnie z całości kształtu przepisów tego aktu prawnego.

Stosownie do treści art. 234 § 2 k.p. pracodawca zobowiązany jest niezwłocznie zawiadomić właściwego inspektora pracy i prokuratora o każdym przypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał takie skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Zaniechanie wykonania tego obowiązku wypełnia ustawowe znamiona przestępstwa z art. 221 k.k., który to przepis sankcjonuje grzywną do 180 stawek dziennych lub karą ograniczenia wolności m. in. zachowanie polegające na niezawiadomie-

23 Postanowienie SA w Katowicach z dnia 1 lutego 2008 r., II AKa 382/07, Lex nr 399951.

24 Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 21 kwietnia 2016 r., II AKa 87/16, Lex nr 2052594.

25 Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 30 listopada 2006 r., II AKa 299/06, Lex nr 211735.

niu, wbrew obowiązкови, w terminie, właściwego organu o wypadku przy pracy. Zwrócić należy uwagę, że wskazany tu przepis ustawy karnej penalizuje nie tylko niezawiadomienie o wypadku, ale także niezawiadomienie o tego typu zdarzeniu w terminie. Artykuł 234 § 2 k.p. nakłada obowiązek niezwłocznego zawiadomienia o tego typu zdarzeniach, czyli zawiadomienia bez nieuzasadnionej zwłoki. Wypełnia zatem znamiona tego przestępstwa także zawiadomienie spóźnione. Nie wyczerpuje natomiast znamion tego występk zawiadomienie spóźnione, gdy zwłoka była uzasadniona (np. spowodowana koniecznością uzyskania zupełnej opinii lekarskiej co do rodzaju i charakteru obrażeń ciała doznanych przez poszkodowanego w następstwie wypadku pracownika, z treści której wynikać będzie, że wypadek przy pracy był wypadkiem ciężkim, o którym mowa w art. 3 ust. 5 u.w.). Zwrot „niezwłocznie”, o jakim mowa w art. 221 k.k., jest terminem nieostrym. Każda sytuacja faktyczna wymaga zatem indywidualnej oceny. Ocena ta powinna mieć charakter obiektywny, ale nie w sensie oceny wyłącznie technicznej możliwości zawiadomienia (choć ten element ma również istotne znaczenie). Obowiązek zawiadomienia o wypadku przy pracy nie jest obowiązkiem priorytetowym. Może się okazać, że wypełnianie innych obowiązków, np. związanych z koniecznością zapewnienia poszkodowanemu pierwszej pomocy lub podjęcia działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie uniemożliwi pracodawcy wypełnienie obowiązku zawiadomienia właściwych organów o wypadku przy pracy natychmiast po zaistnieniu zdarzenia, chociaż nie zawsze tak będzie. Zwrot jakim posłużył się ustawodawca w 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 najszybciej decyzji i działań związanych z zaistniałym wypadkiem. Obowiązek zawiadomienia o wypadku spoczywa na pracodawcy i to na nim ciąży obowiązek upewnienia się, czy informacja do właściwych organów dotarła. Pracodawca powinien zatem wykazać się aktywnością w tym zakresie, a samo techniczne „nadanie” informacji nie oznacza jeszcze wypełnienia powyższego obowiązku. „Zawiadomienie”, o jakim mowa w art. 234 § 2 k.p. i w konsekwencji również w art. 221 k.k., obejmuje całokształt zachowań pracodawcy, które doprowadzą do powzięcia informacji o wypadku przez właściwe organy. Właściwy organ, o którym mowa w art. 221 k.k., a który zawiadomić należy o wypadku przy pracy, wskazuje art. 234 § 2 k.p. Z treści tego przepisu wynika obowiązek zawiadomienia o wypadku przy pracy zarówno inspektora pracy, jak i prokuratora; wypełnia zatem ustawowe znamiona czynu zabronionego z art. 221 k.k. zarówno niezawiadomienie inspektora pracy o wypadku śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym, mimo zawiadomienia o tym prokuratora, sytuacja odwrotna, jak i niezawiadomienie o takim zdarzeniu obu tych podmiotów. Za takim rozumieniem art. 221 k.k. przesądza redakcja tego przepisu. Ustawodawca bowiem wyraźnie wskazał w jego treści, że o zrealizowaniu znamion tego występk przesądza już samo niezawiadomienie o wypadku przy pracy „organu”, użyto zatem w dyspozycji tego przepisu liczby pojedynczej, a nie mnogiej. Ani art. 221 k.k., ani art. 234 § 2 k.p. nie wskazuje jakiego prokuratora oraz inspektora pracy należy zawiadomić o wypadku przy pracy. Stąd uznać należy, że zawiadomie-

nie prokuratora lub inspektora pracy najniższego rangą stanowić będzie wypełnienie obowiązku. W przypadku prokuratora zawiadomić zatem należy prokuratora rejonowego właściwego miejscowo z uwagi na miejsce w jakim miał miejsce wypadek przy pracy, a także właściwego miejscowo okręgowego inspektora pracy. Forma zawiadomienia o zdarzeniu wypadkowym 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, o którym mowa we wskazanych powyżej przepisach. 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.

VIII. Stosownie do treści § 3 ust. 1 r.w. do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:

- dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych;
- uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń, 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 na odtworzenie jego okoliczności.

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych, bądź też dokonywanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po uprzednim dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeżeli zachodzi taka potrzeba szkicu, fotografii, bądź też nagrania obrazu miejsca zdarzenia (§ 3 ust. 2 r.w.). W sytuacji, gdy mamy do czynienia z wypadkiem śmiertelnym, ciężkim bądź też zbiorowym zgodę na uruchomienie maszyn i urządzeń wyraża pracodawca, po uzyskaniu akceptacji właściwego inspektora pracy i prokuratora (§ 3 ust. 3 r.w.). Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody wymienionych podmiotów jest niedopuszczalne, chyba że zachodzi konieczność ratowania życia lub zdrowia osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu (§ 3 ust. 4 r.w.), np. wybuchowi substancji łatwopalnej, wybuchowi gazu lub zawalenia się budowli.

W świetle powyższych regulacji, w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy, na pierwszy plan wysuwa się konieczność podjęcia przez pracodawcę czynności łagodzących i zapobiegających dalszym ujemnym skutkom zdarzenia, w tym:

- 1) udzielenia lub zorganizowania pierwszej pomocy osobom, którym zagraża niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia, nawet godząc się na zniszczenie

niektórych śladów zdarzenia;

- 2) organizowania akcji ratowania mienia, np. poprzez lokalizację pożaru i gaszenie ognia (do czasu przyjazdu straży pożarnej), spowodowania wyłączenia dopływu gazu, prądu, wody, powiadomienia Straży Pożarnej, Pogotowia Gazowego, Pogotowia Energetycznego, itp.

Mając na uwadze wskazane powyżej obowiązki, które ciążyą na pracodawcy w związku z wystąpieniem zdarzenia wypadkowego, nie sposób nie wspomnieć, w tym miejscu, o możliwości zrealizowania przez niego ustawowych znamion występku o jakim mowa w art. 172 k.k., który sankcjonuje karą pozbawienia wolności w wymiarze od 3 miesięcy do lat 5 zachowanie polegające na przeszkadzaniu działania, które ma na celu zapobieżenie niebezpieczeństwu dla życia lub zdrowia wielu osób albo mienia w wielkich rozmiarach.

W dalszej kolejności powinny zostać przez pracodawcę podjęte działania mające na celu ochronę miejsca zdarzenia wypadkowego przed zmianami, w tym:

- 1) usunięcie z niego osób niepowołanych i strzeżenie jego granic, np. poprzez jego wytyczenie i oznaczenie;
- 2) zidentyfikowanie wszystkich osób znajdujących się na miejscu zdarzenia wypadkowego lub wchodzących na jego teren oraz ustalenie świadków wypadku i ustalenie gdzie osoby te znajdowały się w momencie zaistnienia zdarzenia i czym się wówczas zajmowały;
- 3) wyznaczenie drogi poruszania się po miejscu zdarzenia;
- 4) dokonanie oceny ryzyka naniesienia zanieczyszczeń na miejsce zdarzenia (jeżeli zagrożenie takie istnieje należy opisać źródło zanieczyszczeń);
- 5) zabezpieczenie śladów zdarzenia wypadkowego przed niekorzystnym wpływem warunków atmosferycznych i przed szkodliwym działaniem środowiska;
- 6) ochrona śladów przed zniszczeniem (zniekształceniem, zatarciem), przemieszczeniem przez osoby (lub zwierzęta).

Jeżeli zachodzi konieczność usunięcia z miejsca wypadku w bezpieczne miejsce przedmiotu stwarzającego zagrożenie dla życia lub zdrowia albo mienia, należy to uczynić bardzo ostrożnie, a miejsce z którego przedmiot ten usunięto należy oznaczyć, np. numerem wykonanym z kartonu lub innego tworzywa, a także obrysować np. kredą. Przy zabezpieczeniu miejsca zdarzenia stosuje się dwie formy: osobową oraz techniczną. Pierwsza z nich obejmuje zaangażowanie ludzi o odpowiednich predyspozycjach i kwalifikacjach (np. służby bezpieczeństwa i higieny pracy, społecznej inspekcji pracy, specjalisty bhp, a także biegły z dziedziny bhp), a realizowana jest przez wystawienie posterunków i strzeżenie jego granic celem niedopuszczenia osób postronnych. Druga natomiast obejmuje wykorzystanie taśm, lin, płotków do zabezpieczenia miejsca zdarzenia, a także środków i innych przedmiotów do zabezpieczenia śladów przed zniszczeniem. W praktyce obie formy najczęściej są stosowane łącznie. Istotną rolę w odtworzeniu przebiegu zdarzenia wypadkowego odegrać może również zabezpieczenie zapisu monitoringu, gdzie przebieg tego typu zdarzenia mógł zostać zarejestrowany.

Niewłaściwe zabezpieczenie miejsca zdarzenia wypadkowego lub też zaniechanie jego zabezpieczenia do czasu przybycia do tego miejsca funkcjonariuszy organów ścigania, zadaniem których będzie m. in. przeprowadzenie jego procesowych oględzin może stanowić o zrealizowaniu przez pracodawcę ustawowych znamion występku o jakim mowa w art. 239 § 1 k.k., a zatem przestępstwa poplecznictwa. Jak wynika z treści tego przepisu: „Kto utrudnia lub udaremnia postępowanie karne, pomagając sprawcy przestępstwa, w tym i przestępstwa skarbowego uniknąć odpowiedzialności karnej, w szczególności kto sprawcę ukrywa, zacierając ślady przestępstwa, w tym i przestępstwa skarbowego albo odbywa za skazanego karę, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.”. Jak trafnie zauważył SN: „Istota przestępstwa poplecznictwa - ogólnie rzecz ujmując - polega na utrudnianiu lub udaremnianiu postępowania karnego poprzez udzielenie sprawcy przestępstwa pomocy w uniknięciu odpowiedzialności karnej i może być popełnione jeszcze przed wszczęciem postępowania karnego (*in rem* oraz *in personam*), aż do czasu wykonania kary. O ile generalnie podmiotem omawianego przestępstwa może być każdy (jest to tzw. przestępstwo powszechne, ogólne), to jednak nie może być nim sam sprawca, który podejmuje działania zmierzające do uniknięcia odpowiedzialności karnej. Dotyczy to także pomocy udzielonej współsprawcy przestępstwa. Tzw. autopolecznictwo (samopolecznictwo) nie jest czynem przestępnym z art. 239 § 1 k.k. nie tylko wówczas, gdy działania zmierzające do uniknięcia odpowiedzialności karnej podejmuje sam sprawca (współsprawca) przestępstwa, działając wyłącznie we własnym interesie procesowym, ale również wtedy, gdy poza interesem samego sprawcy, także inne osoby miałyby lub mogłyby odnieść z tego korzyść procesową.”²⁶. Z kolei w innym z judykatów SN stwierdził, że: „Zachowanie sprawcze realizujące znamiona typu czynu zabronionego opisanego w art. 239 § 1 k.k. polega na ułatwieniu sprawcy przestępstwa (a nie czynu zabronionego) uniknięcia odpowiedzialności karnej przez udaremnienie albo utrudnienie postępowania karnego (przeciwko takiemu sprawcy). Określony w powołanym przepisie występki poplecznictwa jest przestępstwem materialnym, a jego skutkiem - należącym do ustawowych znamion tego czynu - jest wywarcie rzeczywistego wpływu na postępowanie karne dotyczące konkretnego przestępstwa lub przestępstwa skarbowego przez utrudnienie lub udaremnienie takiego postępowania. Skutek w postaci utrudnienia postępowania polega na stworzeniu takiej sytuacji, która rzutuje negatywnie na bieg postępowania niwecząc je, bądź też czyni je trudniejszym, żmudniejszym, wymagającym od organów ścigania przedsięwzięcia szeregu dodatkowych czynności dla wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności popełnionego przestępstwa.”²⁷. Tak więc, o ile sprawcą występku o jakim mowa w art. 220 § 1 lub 2 k.k., będzie sam pracodawca to samodzielnie podejmowane przez niego zachowania, celem których będzie utrudnienie lub udaremnienie postępowania karnego prowadzonego w tym przedmiocie nie wypełni ustawowych znamion czynu zabronionego o jakim mowa w art. 239 § 1 k.k. Pracodawca nie poniesie również odpowiedzialności za pomoc-

26 Wyrok SN z dnia 5 sierpnia 2009 r., II KK 136/09, Lex nr 519594.

27 Uchwała SN z dnia 8 lutego 2023 r., I Zo 25/22, Lex nr 3526794.

nictwo, jak i podżeganie innych osób do podejmowania tego typu zachowań. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie przeprowadzeniu postępowania karnego o tego typu zachowanie wobec osoby, która podejmuje zachowania o jakich mowa w art. 239 § 1 k.k. na polecenie pracodawcy, bądź też na skutek podżegania do tego typu działań z jego strony. Odpowiedzialność pracodawcy, w ramach tego przepisu, jest oczywiście możliwa, ale jedynie w tych wypadkach gdy to nie on jest autorem zachowania jakie penalizowane jest tak przez art. 220 k.k. lub inne przepisy przewidujące odpowiedzialność karną, a których zaistnienie związane jest z wystąpieniem wypadku przy pracy. Zachowanie sprawcy występku o jakim mowa w art. 239 § 1 k.k. polega na utrudnianiu, bądź też udaremnianiu postępowania karnego, a przykładowe sposoby tych zachowań wskazane zostały w przepisie: ukrywanie sprawcy, tworzenie fałszywych dowodów, zacieranie śladów przestępstwa, odbywanie za skazanego kary. Mając na uwadze interesujący nas przypadek najczęściej, w przypadku postępowań karnych przedmiotem których są wypadki przy pracy, zachowania poplecnicze, autorem których będzie pracodawca polegać będą na tworzeniu fałszywych dowodów oraz zacieraniu śladów przestępstwa. Na kanwie powyższych rozważań pamiętać należy, że: „Dla bytu występku z art. 239 § 1 k.k. nie ma decydującego znaczenia, jakie konkretne szkody spowodowano takim zachowaniem, istotne natomiast jest to, by podjęte przez daną osobę działanie (zaniechanie) stwarzało przeszkody w wykryciu przestępstwa, jego sprawcy, czy udowodnieniu temu ostatniemu winy. Wystarczy zatem samo utrudnienie postępowania karnego przeciwko sprawcy przestępstwa, niezależnie od ilości i jakości zebranych przeciwko niemu dowodów. Wynik postępowania karnego jest obojętny dla realizacji znamion tego czynu. Interpretując znaczenie znamion przestępstwa z art. 239 § 1 k.k. wskazać należy, iż utrudnianie postępowania to stwarzanie przeszkód, podejmowanie zabiegów mających negatywny na nie wpływ, co w perspektywie odleglejszej komplikuje ustalenie czynu zabronionego, zebranie i utrwalenie dowodów, wykrycie oraz ujęcie sprawcy itd. oraz wymaga dodatkowych czynności, angażowania zwiększonych sił i środków itp.”²⁸.

IX. Kolejnym obowiązkiem jaki spoczywa na pracodawcy w związku z zaistnieniem zdarzenia wypadkowego jest obowiązek przeprowadzenia postępowania powypadkowego. Pracodawca ma obowiązek przeprowadzić postępowanie tego rodzaju niezwłocznie i z urzędu. Do jego wdrożenia nie jest konieczny wniosek pracownika, ani też członków rodziny zmarłego pracownika w przypadku śmiertelnego wypadku przy pracy. Postępowanie powypadkowe prowadzi zespół powypadkowy, powołany przez pracodawcę, który obowiązany jest przystąpić do pracy niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o zaistnieniu tego typu zdarzenia. Okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy ustala zespół powypadkowy jaki musi zostać powołany przez pracodawcę. Powołanie zespołu powypadkowego jest obowiązkiem bezwzględny. Obowiązek powołania zespołu powypadkowego ma swe źródło w treści stosunku pracy i pozostaje ściśle związany z pracodawcą jako stroną stosunku pracy, a nie jako jedynie „dysponującym” zakładem pracy. Zaniechanie

28 Wyrok SA w Szczecinie z dnia 22 czerwca 2016 r., II AKa 52/16, Lex nr 2151533.

powołania przez pracodawcę zespołu powypadkowego powoduje, że nie zostanie sporządzona dokumentacja powypadkowa, co z kolei stanowi o istocie wspomnianego już w tym opracowaniu występkę o jakim mowa w art. 221 k.k.

W trakcie postępowania powypadkowego jakie prowadzone jest przez zespół powypadkowy możliwe jest uzyskanie przez ten podmiot odpisów lub kopii akt postępowania przygotowawczego jakie dotyczy zdarzenia wypadkowego, a prowadzonego pod kątem możliwości zaistnienia np. występkę z art. 220 § 1 lub 2 k.k. (§ 7 ust. 2 r.w.). Odpisy lub kopie udostępniane są zespołowi powypadkowemu przez prokuratora w trybie określonym w art. 156a k.p.k. Istnieje również możliwość udostępnienia temu podmiotowi, w oparciu o wskazany tu przepis proceduralny, akt postępowania przygotowawczego w formie elektronicznej. Jeżeli pracodawca, bez zezwolenia, rozpowszechni publicznie uzyskane w taki sposób materiały z postępowania przygotowawczego zanim zostaną one ujawnione w postępowaniu sądowym może ponieść odpowiedzialność karną za występę z art. 241 § 1 k.k. Publiczne rozpowszechnianie wiadomości jakie pochodzą z postępowania przygotowawczego podlega kryminalizacji na podstawie art. 241 § 1 k.k. do momentu, w którym takie wiadomości zostaną nieujawnione w trakcie postępowania sądowego na rozprawie lub posiedzeniu²⁹. Na gruncie wspomnianego tu przepisu przewidującego odpowiedzialność karną pamiętać należy, że: „Niezgodne z prawem jest takie działanie, które polega na nieuprawnionym ujawnieniu informacji z postępowania przygotowawczego tak, że staną się one dostępne dla bliżej nieokreślonego kręgu osób. Z taką sytuacją nie mamy do czynienia wówczas, gdy informacje z postępowania przygotowawczego są przekazywane organom podatkowym, na potrzeby prowadzonego postępowania.”³⁰.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zespół powypadkowy sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, czyli tzw. „protokół powypadkowy”, według wzoru ustalonego w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 czerwca 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy³¹.

Protokół ten powinien odzwierciedlać całokształt wyników dochodzenia powypadkowego i zawierać stwierdzenie, jakie były przyczyny wypadku oraz kto ponosi odpowiedzialność za jego spowodowanie. W protokole takim powinny zostać także wskazane wnioski dotyczące środków zapobiegawczych, niezbędnych dla zapobieżenia podobnym zdarzeniom w przyszłości. Protokół powypadkowy należy sporządzić w terminie 14 dni od daty uzyskania zawiadomienia o zdarzeniu wypadkowym. Przekroczenie wskazanego powyżej terminu dopuszczalne jest wyłącznie w razie wystąpienia uzasadnionych przeszkód lub trudności, które uniemożliwiają terminowe sporządzenie protokołu powypadkowego, np. zły stan zdrowia poszkodowanego, który uniemożliwia odebranie od niego wyjaśnień, przedłużające się sporządzanie ekspertyzy przez rzeczoznawcę lub opinii przez biegłego lub biegłych, niemożność

29 Uchwała SN z dnia 9 czerwca 2020 r., I DO 8/20, Lex nr 3012317.

30 Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 14 stycznia 2015 r., I SA/Gd 1250/14, Lex nr 1668121.

31 Dz. U. z 2019 r., poz. 1071.

dokonania kwalifikacji rodzaju wypadku przy pracy z uwagi na długotrwały proces leczenia poszkodowanego i musi być wyraźnie omówione w treści protokołu. Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca, nie później niż w ciągu 5 dni od daty jego sporządzenia. W razie zgłoszenia do protokołu zastrzeżeń przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego pracownika (których zespół powypadkowy musi zapoznać z treścią protokołu), bądź też, gdy protokół nie odpowiada wymogom formalnym, o których mowa w rozporządzeniu w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy pracodawca zwraca niezatwierdzony protokół powypadkowy celem wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy. Zespół powypadkowy ma na to kolejnych 5 dni. W tym terminie musi dokonać wyjaśnień i uzupełnień, na podstawie których sporządza nowy protokół powypadkowy, do którego dołączyć musi poprzedni, niezatwierdzony przez pracodawcę protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego członkom jego rodziny, a w przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych również właściwemu inspektorowi pracy. Inspektor pracy, któremu doręczono protokół powypadkowy w razie stwierdzenia, że protokół taki zawiera ustalenia, które naruszają uprawnienia pracownika, bądź też nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, może protokół zwrócić pracodawcy wraz z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. W takiej sytuacji zespół powypadkowy powinien sporządzić nowy protokół w ciągu kolejnych 5 dni. W tym terminie zespół musi dokonać wyjaśnień i uzupełnień, na podstawie których sporządza nowy protokół powypadkowy, do którego dołączyć należy poprzedni protokół powypadkowy.

Pracodawca zobligowany jest, na podstawie regulacji zawartej w art. 234 § 3 k.p., do prowadzenia szczególnego rodzaju dokumentacji powypadkowej, jakim jest rejestr wypadków przy pracy. Sposób prowadzenia tego rejestru wskazany jest w § 16 r.w. Rejestr prowadzony jest na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych i powinien zawierać: imię i nazwisko poszkodowanego, miejsce i datę wypadku, informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego, datę sporządzenia protokołu powypadkowego, stwierdzenie czy wypadek jest wypadkiem przy pracy, datę przekazania do ZUS wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy, liczbę dni niezdolności do pracy, inne informacje niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego.

Na podstawie protokołu powypadkowego pracodawca zobowiązany jest do sporządzenia karty statystycznej wypadku przy pracy, której wzór określony został w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy³². Statystyczną kartę wypadku przy pracy sporządza pracodawca w dwóch egzemplarzach według objaśnień, klasyfikacji i oznaczeń kodowych do wypełnienia tej karty, o których mowa w załączniku nr 2 do tego rozporządzenia na podstawie zatwierdzonego protokołu powypadkowe-

32 Dz. U. z 2022 r., poz. 2750.

go, w którym stwierdzono, że wypadek jest wypadkiem przy pracy. Część I statystycznej karty sporządza się w terminie 14 dni roboczych od dnia, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy. Część II, uzupełniająca, statystycznej karty wypadku przy pracy sporządza się w terminie umożliwiającym zachowanie terminu jej przekazania, a więc nie później niż z upływem 6 miesięcy od dnia zatwierdzenia protokołu powypadkowego. Statystyczną kartę wypadku przy pracy pracodawca przekazuje, za wyjątkiem jej części II, uzupełniającej, w terminie 14 dni roboczych od dnia, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy. Wypełnioną część II, uzupełniająca, statystycznej karty wypadku przy pracy pracodawca przekazuje nie później niż z upływem 6 miesięcy od dnia zatwierdzenia protokołu powypadkowego. Statystyczną kartę wypadku przy pracy przekazuje się w formie elektronicznej na portal sprawozdawczy Głównego Urzędu Statystycznego. Pracodawca, który zatrudnia nie więcej niż 5 pracowników może przekazać oryginał statystycznej karty wypadku przy pracy, sporządzony w formie papierowej, do Urzędu Statystycznego w Gdańsku.

Uchybienie w realizacji wskazanych powyżej obowiązków związanych ze sporządzeniem dokumentacji powypadkowej stanowić może kolejne czynności sprawcze występku o jakim mowa w art. 221 k.k. Znamiona przestępstwa, o którym mowa w art. 221 k.k., wyczerpuje bowiem, poza wskazanym już przypadkiem niezawiadomienia o zdarzeniu wypadkowym, także niesporządzenie dokumentacji powypadkowej, a więc protokołu powypadkowego z załącznikami³³ oraz karty statystycznej wypadku przy pracy. Ale nie tylko. Rozporządzenie wypadkowe nakłada na pracodawcę obowiązek przesłania protokołu powypadkowego poszkodowanemu pracownikowi, a w przypadku wypadku śmiertelnego – członkom jego rodziny. Jeśli doszło do wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego, pracodawca zobowiązany jest również do niezwłocznego doręczenia takiego protokołu właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Zaniechanie tych czynności wypełnia ustawowe znamiona występu opisanego w art. 221 k.k. Przystępstwem z art. 221 k.k. jest zatem zaniechanie wykonania następujących czynności:

- 1) doręczenia pracownikowi zatwierdzonego protokołu wypadkowego;
- 2) doręczenia członkom rodziny zmarłego pracownika, w przypadku wypadku śmiertelnego, zatwierdzonego protokołu powypadkowego;
- 3) doręczenia właściwemu miejscowo organowi Państwowej Inspekcji Pracy protokołu powypadkowego dotyczącego wypadków ciężkich, śmiertelnych lub zbiorowych.

Nie wypełnia natomiast ustawowych znamion występu o jakim mowa w art. 221 k.k. niewyłączenie wypadku do rejestru wypadków przy pracy. Rejestr ten bowiem

33 Jak wskazuje § 12 r.w. dokumentacja stanowiąca załączniki do protokołu powypadkowego to: zapis wyjaśnień poszkodowanego, zapis informacji uzyskanych od świadków wypadku – w tym protokoły ich „przesłuchań”, opinia lekarza o stanie zdrowia poszkodowanego, szkice lub fotografie miejsca zdarzenia, odrębne zdanie złożone przez członka zespołu powypadkowego oraz uwagi i zastrzeżenia poszkodowanego lub członków jego rodziny. Zgodnie z tym przepisem, dokumentacją związaną z wypadkiem przy pracy mogą być też inne dokumenty analizowane w trakcie postępowania powypadkowego, jak instrukcje, regulamin lub wytyczne BHP, dokumentacja dotycząca szkolenia pracownika itd.

nie jest związany z żadnym konkretnym zdarzeniem wypadkowym, a tym samym nie sposób uznać go za dokumentację, do której odnosi się wskazany tu przepis przewidujący odpowiedzialność karną.

W sytuacji, gdy pracodawca nie wypełnia ciążącego na nim obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub wystąpienia ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, następstwem którego jest śmiertelny, ciężki lub zbiorowy wypadek przy pracy, po czym nie zawiadamia o tym zdarzeniu inspektora pracy i prokuratora, bądź też nie sporządza lub nie przedstawia dokumentacji związanej z tego typu zdarzeniem, to popełnia dwa przestępstwa, które pozostają ze sobą w zbiegu realnym:

- 1) pierwsze z nich to przestępstwo z art. 220 § 1 k.k. (a gdy był to wypadek śmiertelnym lub ciężki w zbiegu kumulatywnym z art. 155 lub art. 156 § 2 k.k.);
- 2) drugie z art. 221 k.k.³⁴.

W razie zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego u pracodawcy, u którego zdarzenie takie miało miejsce przeprowadzane jest postępowanie kontrolne przez Państwową Inspekcję Pracy. W czasie kontroli dotyczących badania zdarzeń wypadkowych organy Państwowej Inspekcji Pracy biorą przede wszystkim pod uwagę: informacje dotyczące rodzaju działalności prowadzonej przez zakład pracy, w tym dotyczące procesu pracy oraz poszkodowanych w wypadkach przy pracy, warunki środowiska pracy, którego określony stan mógł przyczynić się do zaistnienia wypadku, organizację pracy i stanowiska pracy, która – jeśli występują uchybienia lub akceptowano błędne rozwiązania – może mieć zasadnicze znaczenie dla aktywizacji zagrożenia wypadkowego, zachowanie człowieka w środowisku pracy, które – jeśli jest niezgodne z procedurami – może bezpośrednio zaważyć na powstaniu niebezpiecznego błędu w trakcie pracy. Uprawnienie kontrolne inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy zostały określone w art. 23 i 24 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy³⁵. W ramach tych uprawnień kontrolujący są uprawnieni m. in. do: swobodnego wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego; przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy; żądania od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione, albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą; żądania okazania dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań

34 W. Radecki, [w:] M. Flemming, B. Michalski, W. Radecki, i in. Kodeks karny, Część szczególna, Tom I, Komentarz do art. 117 – 221, Warszawa 2006, s. 1179 - 1180.

35 Tekst jedn. Dz. U. z 2022, poz. 1614.

i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą; żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy; zapoznania się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją; utrwalania przebiegu i wyników oględzin, za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku; wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego; sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, ich przesłuchiwanie i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej; korzystania z pomocy biegłych i specjalistów oraz akredytowanych laboratoriów. Udaremnianie lub utrudnianie tego typu czynności stanowi o istocie występku z art. 225 § 2 k.k. Z udaremnieniem wykonania czynności kontrolnej będziemy mieć do czynienia w sytuacji, gdy sprawca swoim zachowaniem, polegającym na nieskonkretyzowanym przez ustawodawcę działaniu lub zaniechaniu, doprowadzi do sytuacji, w której przeprowadzenie określonej czynności kontrolnej, uprzednio wykonalnej, stanie się niemożliwe. Z utrudnieniem wykonania czynności kontrolnej będziemy mieć do czynienia natomiast w przypadku, gdy sprawca podejmie pewne działania lub powstrzymując się od nich wbrew obowiązkowi doprowadzi do sytuacji, w której przeprowadzenie określonej czynności kontrolnej przebiegać będzie mniej sprawnie, np. dojdzie do jej opóźnienia lub pogorszenia efektów, niż wówczas, gdyby zachowanie utrudniające nie miało miejsca. Zaznaczyć należy, że tak w przypadku udaremnienia, jak i utrudnienia wykonania czynności kontrolnej zachowanie skutek taki powodujące musi być sprzeczne z obowiązującymi regułami postępowania. Jak zaakcentowano w orzecznictwie: „Okoliczność jednokrotnego niestawiennictwa na wezwanie inspektora pracy nie ma znaczenia dla wypełniania znamion tego przestępstwa, albowiem ilość czynności sprawczych nie jest przedmiotem normowania przepisu art. 225 § 2 k.k. Czynność sprawcza została określona przez odwołanie się do spowodowania określonego skutku, bez sprecyzowania sposobu, w jaki do tego skutku ma dojść, może to być zarówno działanie (np. wprowadzenie w błąd osoby uprawnionej do przeprowadzenia kontroli) albo zaniechanie (np. niewydanie na żądanie osoby uprawnionej stosownej dokumentacji). Rozwiązanie takie oznacza, iż zakresem penalizacji został objęty nawet także tzw. bierny opór.”³⁶. W ramach postępowania kontrolnego inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnieni m. in. do przesłuchiwania pracowników. Pracodawca, który nakłaniał będzie pracownika do złożenia fałszywych zeznań w trakcie postępowania kontrolnego prowadzonego przez

36 Wyrok SA w Poznaniu z dnia 27 marca 2014 r., II AKa 10/14, Lex nr 1463783.

inspektora Państwowej Inspekcji Pracy w związku z zaistnieniem wypadku przy pracy może ponieść odpowiedzialność karną za występki z art. 18 § 2 k.k. w zw. z art. 233 § 1 k.k., a zatem do przestępstwo nakłaniania do złożenia fałszywych zeznań. Z taką samą sytuacją możemy mieć do czynienia w razie nakłaniała przez pracodawcę do złożenia fałszywych zeznań w postępowaniu przygotowawczym przedmiotem, którego będzie jego odpowiedzialność karna za zaistnienie występkę o jakim mowa w art. 220 § 1 lub 2 k.k. Przesłpstwa fałszywych zeznań można bowiem dopuścić się obok postępowania sądowego również w postępowaniu, które jest prowadzone na podstawie ustawy, której przepisy stanowią, że zeznanie świadka służy za dowód w tym postępowaniu, i uprawniają zarazem przyjmującego zeznanie do uprzedzenia świadka o odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznanie. Jak zauważył SN: „Zeznanie nieprawdy lub zatajenie prawdy przez świadka w postępowaniu innym niż sądowe, wypełnia znamię czynności sprawczej przestępstwa określonego w art. 233 § 1 k.k. wtedy, gdy toczy się ono na podstawie ustawy, której przepisy stanowią, że zeznanie świadka służy za dowód w tym postępowaniu i uprawniają zarazem przyjmującego zeznanie do uprzedzenia świadka o odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznanie.”³⁷. Podejmowanie takich działań nie ma nic wspólnego z prawem do obrony, bowiem wykracza poza granice wytyczone prawem³⁸. Jeżeli natomiast pracodawca stosował będzie wobec pracownika lub członka jego rodziny, w przypadku wypadku śmiertelnego, będącego świadkiem, lub występującego, na etapie postępowania sądowego w charakterze oskarżyciela posiłkowego albo wobec oskarżyciela publicznego lub innego oskarżonego (podejrzanego) w sprawie o zdarzenie wypadkowe przemoc lub groźbę bezprawną w celu wywarcia wpływu na tych uczestników postępowania lub w tym celu naruszy ich nietykalność cielesną, to odpowiadał będzie za występki z art. 245 k.k. Artykuł 245 k.k. sankcjonuje użycie przemocy lub groźby bezprawnej w celu wywarcia wpływu m. in. na świadka, oskarżyciela, a także oskarżonego. Strona przedmiotowa, w przypadku tego występkę, polega zatem na użyciu przemocy albo groźby bezprawnej w celu wywarcia wpływu na tych uczestników postępowania prawnych, przy czym przyjmuje się, że świadkiem w rozumieniu tego przepisu jest zarówno osoba, która złożyła zeznania, została powołana albo wezwana do ich złożenia, jak również osoba, która była świadkiem czynu i posiada wiadomości potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy³⁹. Występki, o którym tutaj mowa jest przestępstwem kierunkowym, dla którego przypisania wymagane jest ustalenie szczególnej postaci strony podmiotowej w postaci zamiaru bezpośredniego o szczególnym zabarwieniu, a zatem działania w celu wywarcia wpływu na podmioty wymienione w treści tego przepisu. Mamy tutaj do czynienia z przestępstwem formalnym, do jego znamion nie należy skutek w postaci rzeczywistego wywarcia wpływu na czynności wskazanych dyspozycji tego przepisu uczestników postępowania. Z zachowaniem kwalifikowanym z tego przepisu możemy mieć do czynienia jeżeli pracodawca podejmie działania o jakich mowa

37 Postanowienie SN z dnia 2 lutego 2004 r., V KK 168/03, OSNKW 2004, nr 3, poz. 29.

38 Wyrok SA w Warszawie z dnia 27 lutego 2017 r., II AKa 278/16, Lex nr 2265684.

39 Wyrok SA w Poznaniu z dnia 20 kwietnia 2017 r., II AKa 54/17, Lex nr 2394869.

w tym przepisie w celu wywarcia wpływu na któregokolwiek z uczestników postępowań prawnych wskazanych w treści art. 245 k.k., a zatem np. w związku z postępowaniem karnym o występki z art. 220 § 1 lub 2 k.k., postępowaniem wykroczeniowym o wykroczenie o jakim mowa w art. 283 pkt 1 k.p., postępowaniem kontrolnym jakie prowadzone będzie przez inspektora pracy, postępowaniem cywilnym przedmiotem, którego będzie ustalenie czy konkretne zdarzenie wypadkowe było wypadkiem przy pracy.

Omawiając problematykę odpowiedzialności prawnokarnej pracodawcy za zaistnienie wypadku przy pracy nie sposób nie wspomnieć o art. 63 ust. 1 ustawy z dnia 21.12.2002 r. o dozorcze technicznym⁴⁰, który penalizuje zachowanie polegające na dopuszczeniu do eksploatacji urządzenia technicznego bez otrzymania decyzji organu właściwej jednostki dozoru technicznego o dopuszczeniu urządzenia do eksploatacji lub obrotu (pkt 1) lub wbrew decyzji organu właściwej jednostki dozoru technicznego o wstrzymaniu eksploatacji lub wycofaniu z obrotu urządzenia technicznego (pkt 2). Biorąc pod uwagę powyższe, osobą popełniającą tego rodzaju przestępstwo może być również pracodawca. Występki z art. 63 wskazanej tu ustawy cechuje znaczna społeczna szkodliwość z uwagi na fakt, iż urządzenia techniczne podlegające dozorowi technicznemu, to urządzenia które mogą stwarzać zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia i środowiska wskutek rozprężenia cieczy lub gazów znajdujących się pod ciśnieniem różnym od atmosferycznego, wyzwolenia energii potencjalnej lub kinetycznej przy przemieszczaniu ludzi lub ładunków w ograniczonym zasięgu. Dopuszczenie przez pracodawcę do eksploatacji urządzenia technicznego w warunkach o jakich mowa we wskazanym tu przepisie przewidującym odpowiedzialność karną bywa niejednokrotnie przyczyną wypadku przy pracy, a tym samym nie sposób nie zastosować tego przepisu w postępowaniu karnym prowadzonym przeciwko pracodawcy, który swoim zachowaniem spowodował zaistnienie tego typu zdarzenia.

Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, że zdarzenie będące wypadkiem przy pracy zawsze jest nieporządane przez pracodawcę. Zdarzenia tego typu negatywnie wpływają na wizerunek przedsiębiorstwa, ale generują też dodatkowe koszty spowodowane m. in. koniecznością wstrzymania prac z powodu absencji pracownika, rekrutacji nowej osoby, wdrożeniem jej do pracy, ale i uszkodzeniem mienia, maszyn i urządzeń. Następstwem tego typu zdarzeń mogą być również konsekwencje finansowe dla pracodawcy związane ze świadczeniami pieniężnymi jakie zobowiązany będzie usiścić na rzecz poszkodowane pracownika lub członków jego rodziny w razie wypadku śmiertelnego. Obok tego typu konsekwencji pracodawca ponieść może odpowiedzialność karną, która jak wskazano w artykule nie ogranicza się jedynie do występków narażenia zdrowia lub życia pracownika (art. 220 § 1 i 2 k.), ale może być bardzo różnorodna i godzić w rozmaite dobra korzystające z ochrony prawnej. Należy mieć

⁴⁰ Tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1514, ze zm.

nadzieję, że organy ścigania będą prawidłowo odczytywać podejmowane przez pracodawców negatywne zachowania związane z tego typu zdarzeniami, co znajdzie swoje odzwierciedlenie w prawidłowych kwalifikacjach prawnych zarzucanych im czynów i spotka się z odpowiednią reakcją prawnokarną nie tylko w zakresie orzeczanych, na etapie postępowania jurysdykcyjnego kar, ale również środków karnych i środków kompensacyjnych.

Piśmiennictwo

- Radecki W. [w:] Flemming M., Michalski B., Radecki W., i in. *Kodeks karny, Część szczególna, Tom I, Komentarz do art. 117 – 221*, Warszawa 2006.

CRIMINAL LIABILITY OF THE EMPLOYER IN THE EVENT OF AN ACCIDENT AT WORK

Summary: The employer is responsible for the state of occupational health and safety at the workplace. It is his duty to protect the health and life of employees by ensuring safe and hygienic working conditions with the appropriate use of science and technology achievements. An employee who has suffered an accident at work is entitled to a number of insurance benefits, which are paid by the Social Insurance Institution (ZUS). However, if the compensation from ZUS does not cover all the costs incurred in connection with the accident, the employee is entitled to a supplementary claim for compensation and redress against the employer. Moreover, pursuant to Art. 220 of the Penal Code, if the employer fails to fulfill his obligations, as a result of which he exposed the employee to a direct danger of loss of life or serious damage to health, he is liable to imprisonment for up to 3 years. In the event that the perpetrator acted unintentionally, he is subject to a fine, shall be punishable by restriction of liberty or imprisonment for up to one year. The offense referred to in Art. 220 § 1 or 2 k.k. is not the only crime that may be committed by the employer in connection with the occurrence of an accident. The catalog of crimes that an employer may commit is very wide. In particular, failure to provide assistance (Article 162 of the Penal Code), obstruction of a rescue operation (Article 172 of the Penal Code), failure to notify about an accident at work (Article 221 of the Penal Code), intellectual forgery (Article 271 of the Penal Code), incitement to submit false testimonies (Article 18 § 2 PC in connection with Article 233 § 1 PC), as well as coercing participants in the proceedings (Article 245 PC).

Key words: accident at work, employer, crimes, penal code, penal.