

## Odpowiedzialność za przestępstwa i wykroczenie związane z dokumentowaniem wypadków przy pracy

MARCIN JACHIMOWICZ\*

### STRESZCZENIE

Autor poddał analizie znamiona przestępstw i wykroczeń związanych z dokumentowaniem wypadków przy pracy. Najwięcej miejsca, z uwagi na istotne problemy interpretacyjne, poświęcono znamionom alternatywnym przestępstwa z art. 221 k.k.<sup>1</sup> – niesporządzeniu dokumentacji wypadku przy pracy, a także nieprzedstawieniu dokumentacji tego typu zdarzeń. Wprawdzie treść art. 221 k.k. nie stanowi konstrukcji o charakterze szczególnie skomplikowanym semantycznie, jednakże użyta w tzw. otoczeniu normatywnym tego przepisu terminologia prawnicza wskazuje na istnienie znacznego problemu wykładniczego.

**Słowa kluczowe:** wypadek przy pracy, przestępstwo, wykroczenie

Wypadek przy pracy będący zdarzeniem przypadkowym, nieprzewidywalnym i losowym jest najbardziej drastyczną formą oddziaływania pracy na zdrowie i życie pracownika. Przebieg takiego zdarzenia jest nagły, a jego skutek powstaje pod wpływem przyczyny zewnętrznej, bez udziału woli poszkodowanego. Do uznania zdarzenia za wypadek przy pracy nie jest wymagane zajście nadzwyczajnych okoliczności zakłócających normalny tok pracy pracownika. Niejednokrotnie wystarczy nawet samo przebywanie w miejscu pracy albo to, że zdarzenie to wystąpiło w godzinach pracy<sup>2</sup>.

\* Mgr Marcin Jachimowicz, Zastępca Prokuratora Rejonowego w Świebodzinie, wykładowca Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury.

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1950, ze zm.).

<sup>2</sup> Por. A. Chobot, *Ochrona pracy*, Poznań 1999, s. 10; T. Sojka, [w:] T. Sojka, T. Kałusowski, *Wypadki przy pracy, Świadczenia wypadkowe i wyrównawcze, Komentarz, przepisy, orzecznictwo Sądu Najwyższego*, Zielona Góra 1999, s. 5.

Wypadek przy pracy rodzi po stronie pracodawcy wiele obowiązków. Wśród nich wymienić należy szczególnie ustalenie okoliczności i przyczyn takiego zdarzenia, a także sporządzenie wymaganej przepisami prawa dokumentacji oraz jej przedstawienie właściwym podmiotom. Celem tego opracowania jest ukazanie problematyki dotyczącej odpowiedzialności za przestępstwa i wykroczenia związane z dokumentowaniem wypadków przy pracy.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej<sup>3</sup> wypadkiem przy pracy jest nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło po pierwsze w związku z pracą, a po drugie spowodowało uraz lub śmierć osoby. Zdarzenie to może zaistnieć:

- 1) podczas wykonywania przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przeznaczonych bądź w związku z nim;
- 2) w trakcie lub w związku z nim wykonywania przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy<sup>4</sup>.

Z powyższej definicji wynika, że wypadek przy pracy jest pojęciem normatywnym, wyznaczonym przez cztery czynniki:

- 1) nagłość zdarzenia, którego zgodnie z judykaturą nie można pojmować ani sztywno, ani potocznie, gdyż nie oznacza natychmiastowości, lecz zachodzi również wtedy, gdy nie trwa dłużej niż wynosi czas jednej zmiany roboczej z uwzględnieniem czasu drogi do i z pracy<sup>5</sup>. Cecha nagłości odnosi się do czasu trwania zdarzenia, a nie do oddziaływania „przyczyny zewnętrznej”<sup>6</sup>;

---

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205).

<sup>4</sup> Por. L. Loga, *Wypadek przy pracy, Pojęcie prawne*, Warszawa 1981, s. 34-38, 44-46.

<sup>5</sup> Zob. A. Chobot, *Ochrona pracy...*, s. 12. Wzorcowym przykładem zdarzenia nagłego są np.: potknięcie się i upadek z wysokości, upadek na schodach, poślizgnięcie się na mokrej posadzce. Zdarzenie uznawane jest za nagłe, jeżeli zajście stanowi rezultat krótkiego, mającego najczęściej jednorazowy wymiar gwałtownego działania czynnika zewnętrznego (wyrok SN z 16.02.2000 r., II UKN 425/99, OSP 2001, nr 16, poz. 521). Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1977 r., III PRN 22/77, uznał za zdarzenie nagłe pozostawanie przez ponad jedną dobę bez odpowiedniej opieki lekarskiej marynarza, u którego w czasie rejsu wystąpił zawał serca. W wyniku opóźnienia spowodowanego sztormem doszło do pogorszenia stanu zdrowia chorego i nastąpił jego zgon – por. G. Szymańska, *Zawał serca jako wypadek przy pracy na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1984, nr 11, s. 37-42.

<sup>6</sup> Wyrok SN z 11.01.2013 r., II UK 162/12, Lex nr 1314610.

- 2) zewnętrżność przyczyny rozumiana szeroko jako konieczność, aby w zespole przyczyn rozstrzygających o szkodliwości skutku wystąpiła również przyczyna zewnętrżna<sup>7</sup>;
- 3) śmierć lub uraz – czyli uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrżnego;
- 4) związek z pracą, który zachodzi, gdy istotną przyczyną wypadku przy pracy było wykonywanie przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy lub powinności z nim związanych<sup>8</sup>.

Jeżeli następstwem wypadku przy pracy była śmierć pracownika zachodząca w czasie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia zdarzenia, to wówczas mamy do czynienia ze śmiertelnym wypadkiem przy pracy (art. 3 ust. 4 ustawy wypadkowej). Z ciężkim wypadkiem przy pracy mamy do czynienia wtedy, gdy następstwem wypadku było: 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 (art. 3 ust. 5 ustawy wypadkowej). Zbiorowym wypadkiem przy pracy jest natomiast wypadek, któremu – w następstwie tego samego zdarzenia – uległy co najmniej dwie osoby (art. 3 ust. 6 ustawy wypadkowej).

---

<sup>7</sup> Por. A. Chobot *Ochrona pracy...*, s. 12-13. Konieczność wystąpienia przyczyny zewnętrżnej zaistnienia wypadku przy pracy oznacza, że zdarzenie wywołane przyczyną wewnętrżną (chorobą pracownika) nie będzie mogło być uznane za wypadek przy pracy. Wymóg zewnętrżności przyczyny wypadku przy pracy nie oznacza, że ma ona być wyłączną przyczyną doprowadzającą bezpośrednio do choroby, kalectwa lub śmierci poszkodowanego w następstwie tego typu zdarzenia. Sąd Najwyższy w uchwale z 11.02.1963 r., III PO 15/62, OSPiKA 1964, nr 23, wyjaśnił, że zawarta w definicji legalnej wypadku przy pracy cecha zewnętrżności przyczyny nie może być rozumiana dosłownie, wskazane jest natomiast przyjmowanie tej przesłanki rozciągle, jako konieczności, aby w zespole przyczyn rozstrzygających o szkodliwości skutku była również przyczyna zewnętrżna. Do uznania zdarzenia za wypadek przy pracy wystarczy, że jej działanie miało choćby tylko pośredni wpływ na skutek, że wzmogło dolegliwości natury wewnętrżnej. Takie właśnie ujęcie przyczyny zewnętrżnej pozwoliło na uznanie za wypadki przy pracy zawałów serca oraz wylewów krwi do mózgu, a także stresów – por. T. Sojka, T. Kałusowski, *Wypadki przy pracy...*, s. 10-11. Wśród ważniejszych przyczyn „zewnętrżnych” można wymienić: urazy spowodowane działaniem elementów ruchomych, luźnych, ostrych i wystających maszyn, urządzeń oraz narzędzi, działanie zbyt wysokich lub zbyt niskich temperatur (oparzenia, odmrożenia), działanie energii elektrycznej (porażenia prądem elektrycznym), działanie substancji chemicznych (np. zatrucia), wysiłek fizyczny (np. dźwiganie) – por. A. Chobot, *Ochrona pracy...*, s. 13-14.

<sup>8</sup> Domniemanie związku przyczynowego z pracą stwarza zajęcie wypadku w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy (związek czasowy), w miejscu wyznaczonym pracownikowi do wykonywania pracy (związek miejscowy), a także z powodu wykonywania obowiązków pracowniczych (związek rzeczowy) – por. I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe*, Warszawa 2002, s. 75-83.

W art. 3 ust. 2 ustawy wypadkowej ustawodawca unormował problematykę tzw. wypadków zrównanych z wypadkami przy pracy w zakresie prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Za tego typu zdarzenia uznane zostały wypadki, którym pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje 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.

Odnośnie do zdarzeń wypadkowych tego typu podzielić należy stanowisko zaprezentowane przez E. Hryniewicz-Lach. Uważa ona, że skoro wypadki, o jakich mowa w art. 3 ust. 2 ustawy wypadkowej, na potrzeby ubezpieczeń społecznych zostały zrównane z wypadkami przy pracy, a ponadto gdy za przedmiot ochrony art. 221 k.k. uznano prawo do świadczeń, jakie przysługują osobie wykonującej pracę zarobkową w razie zaistnienia wypadku przy pracy w należytej wysokości, zaistnienie zaś zdarzeń, o jakich mowa w art. 3 ust. 2 ustawy wypadkowej, które zrównano z wypadkami przy pracy *sensu stricto*, wiąże się zaś z uzyskaniem tożsamięgo prawa do świadczeń, to należy przyjąć, że zakres przedmiotowy art. 221 k.k. obejmuje także i tego typu zdarzenia<sup>9</sup>. Tak samo uważa P. Daniluk<sup>10</sup>, a także D. Szeleszczuk<sup>11</sup>. Odmienne poglądy zaprezentował R. Widzisz, stwierdzając, że wypadki, o jakich mowa w art. 3 ust. 2 ustawy wypadkowej, stanowią odrębną od wypadków przy pracy kategorię prawną i z tego tytułu nie wpisują się w pojęcie wypadku przy pracy, o jakim stanowi art. 221 k.k.<sup>12</sup>. Tę koncepcję, z uwagi na przedstawione tu argumenty, należy jednak zdecydowanie odrzucić.

Jako wypadek przy pracy w rozumieniu art. 221 k.k. traktować należy także zdarzenia, o jakich mowa w art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej, czyli inne zdarzenia traktowane tak jak wypadki przy pracy. W tym ostatnim przepisie w 15 punktach wymienione są różne rodzaje nagłych zdarzeń wywołanych przyczyną zewnętrzną

---

<sup>9</sup> Zob. E. Hryniewicz-Lach, [w:] *Kodeks karny, Część szczególna, Tom I, Komentarz do art. 117-221*, M. Królikowski, R. Zawłocki (red.), Warszawa 2018, s. 1025-1026.

<sup>10</sup> Zob. P. Daniluk, [w:] *Kodeks karny, Komentarz*, R.A. Stefański (red.), Warszawa 2018, s. 1516.

<sup>11</sup> Zob. D. Szeleszczuk, [w:] *Kodeks karny, Komentarz*, A. Grześkowiak, K. Wiak (red.), Warszawa 2019, s. 1076-1077.

<sup>12</sup> Zob. R. Widzisz, *Odpowiedzialność karna za niezawiadomienie o wypadku przy pracy*, „Prokuratura i Prawo” 2007, nr 5, s. 56.

powodujących uraz lub śmierć, które są traktowane jak wypadki przy pracy<sup>13</sup>. Niewykonanie obowiązków, o jakich mowa w art. 221 k.k., dotyczących sporządzenia dokumentacji powypadkowej oraz jej przedstawienia właściwym podmiotom odnośnie do tej kategorii zdarzeń, jest sankcjonowane przez ten przepis ustawy karnej, przede wszystkim z uwagi na przedmiot ochrony wynikający z rozdziału XXVIII Kodeksu karnego, jakim są dobra należące do osób, które wykonują pracę zarobkową<sup>14</sup>. Z tego tytułu zasadne jest wyłączenie z zakresu penalizacji art. 221 k.k. zdarzeń, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej, odnoszących się do osób, które nie wykonują pracy zarobkowej, co tyczy się w szczególności zdarzeń, o jakich mowa w art. 3 ust. 3 pkt 10, 11, czy 12 tego aktu normatywnego<sup>15</sup>. Tożsamy pogląd w tym przedmiocie zaprezentował W. Wróbel. Akcentuje

---

<sup>13</sup> W art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej prawodawca wprowadził możliwość zrównania, w zakresie świadczeń powypadkowych, zdarzeń opisanych w tym przepisie z wypadkami przy pracy, o jakich mowa w art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej. W art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej wymienia się zdarzenia, które nastąpiły w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas: 1) uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe; 2) wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania; 3) pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie; 4) odbywania szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący, pobierania stypendium na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w okresie odbywania studiów podyplomowych; 5) wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni; 6) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145, ze zm.; dalej: k.c.) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia; 7) wykonywania pracy na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2019 r. poz. 409, ze zm.); 8) współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia; 9) wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych; 10) wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych; 11) wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi; 12) odbywania służby zastępczej; 13) nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego przez słuchaczy pobierających stypendium; 14) kształcenia się w szkole doktorskiej przez doktorantów otrzymujących stypendium; 15) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba ta pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

<sup>14</sup> E. Hryniewicz-Lach, *Kodeks karny...*, s. 1026.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

on, że tytuł rozdziału XXVIII Kodeksu karnego przesądza o tym, że art. 221 k.k. nie ma zastosowania w sytuacji, gdy co prawda stosownie do definicji zawartych w ustawie wypadkowej określone zdarzenia uważa się za wypadki przy pracy, niemniej jednak nie dotyczą one osób wykonujących pracę zarobkową<sup>16</sup>. Tak samo A. Ziółkowska w pełni aprobuje to stanowisko<sup>17</sup>. Podobnie uważa W. Radecki, który stoi na stanowisku, że art. 221 k.k. obejmuje swoim zakresem wszystkie zdarzenia, o jakich mowa w art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej, stwierdzając, że wysoce wątpliwe jest, czy niezrealizowanie obowiązków, o jakich mowa w art. 221 k.k., dotyczących zdarzeń wskazanych w art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej, wyczerpuje znamiona przestępstwa o jakim mowa w tym przepisie. Dodaje przy tym zaraz, że wydaje się, iż wyczerpuje, ponieważ osoby o których mowa w tym przepisie objęte są ubezpieczeniem wypadkowym i w ich interesie leży to, aby właściwe organy uzyskały informacje o tego typu zdarzeniach. Stąd, zdaniem tego autora, niesporządzenie lub nieprzedstawienie wymaganej przy tego typu zdarzeniach dokumentacji należy traktować jako przestępstwo z art. 221 k.k. Argumentem za przyjęciem takiego stanowiska jest fakt, że odpowiednie podmioty ustalają okoliczności i przyczyny takich wypadków w karcie wypadku, a także normatywne zrównanie zdarzeń, o jakich mowa w art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej, z wypadkami przy pracy, o jakich mowa w art. 3 ust. 1 tego aktu prawnego<sup>18</sup>. Przedstawione stanowiska można dezuwuować przez odniesienie się do treści art. 234 § 1 k.p.<sup>19</sup>. Zgodnie bowiem z treścią tego przepisu podmiotem zobowiązanym do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (elementem tej procedury jest sporządzenie dokumentacji powypadkowej oraz przedstawienie jej odpowiednim podmiotom) jest pracodawca. Posłużenie się zaś regułami wykładni systemowej nie powinno pozostawiać wątpliwości, że chodzi o pracodawcę w rozumieniu Kodeksu pracy, a zatem o jedną ze stron stosunku pracy, który powstał w oparciu o: umowę o pracę, powołanie, wybór, mianowanie lub spółdzielczą umowę o pracę. Dlatego też przyjęć można, że wypadek przy pracy w rozumieniu art. 221 k.k., to wypadek, któremu uległ pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy, albowiem to pracownik jest stroną stosunku prawnego, którego drugą stroną jest pracodawca. Z tego tytułu, mimo że nie tylko pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy może ulec wypadkowi przy pracy, to w myśl art. 3 ustawy wypadkowej, z uwagi na podmiot obowiązany do ustalenia

---

<sup>16</sup> Zob. W. Wróbel, [w:] *Kodeks Karny, Część szczególna, Tom II, Komentarz do art. 212-277d*, W. Wróbel, A. Zoll (red.), Warszawa 2017, s. 1065.

<sup>17</sup> Zob. A. Ziółkowska, [w:] *Kodeks karny, Komentarz*, V. Konarska-Wrzošek (red.), Warszawa 2018, s. 1057.

<sup>18</sup> Zob. W. Radecki, [w:] *System prawa karnego, Przepisy przeciwko dobrom indywidualnym, Tom 10*, L.K. Paprzycki, A. Marek (red.), Warszawa 2016, s. 1279-1280.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, ze zm.).

okoliczności i przyczyn wypadku, 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, można byłoby przyjąć, że znamieniem typu czynu przewidzianego art. 221 k.k. jest wyłączenie niesporządzenie lub nieprzedstawienie dokumentacji powypadkowej dotyczącej jedynie zdarzeń, którym uległ pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy<sup>20</sup>. Koncepcja ta nie jest jednak trafna. Pamiętać bowiem należy również, przy interpretacji znamion występku, o którym mowa w art. 221 k.k., poza przedstawioną powyżej argumentacją, o zróżnicowaniu ochrony praw pracowników *sensu stricto* (art. 218 i art. 220 k.k.)<sup>21</sup> oraz innych osób wykonujących pracę o charakterze zarobkowym (art. 219 i art. 221 k.k.), które ma silne oparcie w wykładni systemowej, albowiem jedynie w art. 218 i 220 k.k. ustawodawca posłużył się terminem „pracownik” w rozumieniu art. 2 k.p.<sup>22</sup>. W ramach rozdziału XXVIII Kodeksu karnego znajduje się ponadto, dodany przez art. 13 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni<sup>23</sup>, art. 218a k.k., który używając sformułowania „pracownikowi lub zatrudnionemu”, wyraźnie rozróżnia oba pojęcia, co znaczy, że nadaje im różne znaczenia (zakaz stosowania interpretacji synonimicznej). Dlatego też przyjąć należy, że art. 221 k.k. dotyczy zdarzeń z udziałem osób wykonujących pracę zarobkową, a to pojęcie jest znaczeniowo o wiele pojemniejsze niż pojęcie pracownika na gruncie art. 2 k.p. Za przyjęciem forsowanego tu stanowiska przesądza również tytuł rozdziału ustawy karnej, w jakim zamieszczony został art. 221.

Podstawą obowiązku sporządzania wymaganej dokumentacji powypadkowej są odpowiednie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy szczególne, o randze rozporządzeń. Ogólne przepisy dotyczące dokumentowania wypadków przy pracy zawarte są w dziale dziesiątym Kodeksu pracy. Wskazać tu należy w szczególności

---

<sup>20</sup> Por. R. Widzisz, *Odpowiedzialność karna...*, s. 50-51.

<sup>21</sup> Zawarty w treści art. 218 oraz 220 k.k. termin „pracownik” nie został zdefiniowany legalnie na potrzeby k.k. w art. 115. Ustawodawca zadanie to pozostawił, co jest racjonalne i ze wszech miar celowe, normom prawa pracy. W k.p. wskazano, że pracownikiem jest osoba fizyczna, która ukończyła 18 lat (wyjątek stanowią młodociani zatrudnieni na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego), zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Status pracownika nabywa się przez nawiązanie stosunku pracy, na mocy którego – stosownie do art. 22 § 1 k.p. – pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (uchwała SN z 15.12.2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, nr 1, poz. 2).

<sup>22</sup> Zamieszczenie w przepisach art. 218 oraz 220 k.k. słowa „pracownik” skutkuje wykluczeniem ochrony osób fizycznych zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.

<sup>23</sup> Dz. U. z 2019 r. poz. 466.



na art. 234 § 3 oraz 237 k.p. Sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (dalej: rozporządzenie wypadkowe)<sup>24</sup>. Wzór protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy został określony w rozporządzeniu Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy<sup>25</sup>. Wśród aktów normatywnych dotyczących tej problematyki wymienić należy także rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia<sup>26</sup>.

Prawodawca w art. 221 k.k. przewidział odpowiedzialność karną m.in. za zachowania związane z nieprawidłowościami przy sporządzaniu dokumentacji powypadkowej. Ustawowe znamiona zachowań stypizowanych w tym przepisie odnośnie do tej problematyki wyczerpują:

- 1) niesporządzenie dokumentacji powypadkowej;
- 2) nieprzedstawienie dokumentacji powypadkowej.

Przestępstwo, o którym mowa w art. 221 k.k., w wymienionych tutaj formach sprawczych może być popełnione wyłącznie przez zaniechanie, albowiem do jego istoty należy niewywiązanie się ze wskazanych obowiązków. Występek ten jest dokonany z chwilą ukończenia czynu zabronionego (przestępstwo formalne), a zatem w rozpatrywanym przypadku – niesporządzenia lub nieprzedstawienia wymaganej dokumentacji powypadkowej. Niewypełnienie tych obowiązków skutkuje odpowiedzialnością karną nawet wtedy, gdy nie ma wpływu na ustalenie prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego lub ich wysokość. Wskazać w tym miejscu należy m.in. na art. 21 ust. 1 i 2 ustawy wypadkowej, stosownie do treści którego świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadków wskazanych w art. 3 tej ustawy było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa. Nie przysługują także ubezpieczonemu, który będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku. Jest to przestępstwo z narażenia

---

<sup>24</sup> Dz. U. Nr 105, poz. 870.

<sup>25</sup> Dz. U. poz. 1071.

<sup>26</sup> Dz. U. z 2013 r. poz. 1618.



abstrakcyjnego na niebezpieczeństwo interesów pracownika związanych z uzyskaniem odpowiednich świadczeń<sup>27</sup>.

Na pracodawcę nałożono, jak już wskazano, wiele obowiązków związanych z zaistnieniem wypadku przy pracy. Do najważniejszych z nich należą: obowiązek podjęcia niezbędnych działań mających na celu eliminację lub ograniczenie zagrożenia, a także zapewnienie udzielenia pierwszej pomocy osobom poszkodowanym (art. 234 § 1 k.p.). Ustawodawca nałożył ponadto na pracodawcę: 1) obowiązek informacyjny polegający na zawiadomieniu o wypadku ciężkim, śmiertelnym lub zbiorowym właściwego inspektora pracy oraz prokuratora; 2) obowiązek ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, co odbywa się przez ustalenie okoliczności i przyczyn zdarzenia przez zespół powypadkowy powoływany przez pracodawcę<sup>28</sup>; 3) obowiązek sporządzenia określonej w przepisach dokumentacji powypadkowej. Z tworzeniem dokumentacji związane są również pewne obowiązki informacyjne oraz biurowe spoczywające na pracodawcy, których zaniechanie stanowi o istocie występku z art. 221 k.k.

---

<sup>27</sup> E. Hryniewicz-Lach, *Kodeks karny...*, s. 1025. Katalog świadczeń ubezpieczeniowych, jakie przysługują z tytułu wypadku przy pracy, wskazany jest w art. 6 ust. 1 ustawy wypadkowej. Poza świadczeniami ubezpieczeniowymi w razie wystąpienia wypadku przy pracy pracownikowi lub członkom jego rodziny (jeżeli mamy do czynienia z wypadkiem śmiertelnym) przysługują od pracodawcy świadczenia odszkodowawcze, o jakich mowa w k.c., a także świadczenia określone w k.p., w tym m.in.: odszkodowanie z art. 237<sup>1</sup> § 2 k.p., zasiłek wyrównawczy (art. 230 § 2 k.p. w zw. z art. 231 k.p.), a także odprawa pośmiertna (art. 93 k.p.).

<sup>28</sup> Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy związanych z powzięciem informacji o zaistnieniu zdarzenia jakie może zostać uznane za wypadek przy pracy, jest powołanie zespołu powypadkowego w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku oraz dokonania kwalifikacji prawnej zdarzenia. Zespół powypadkowy składa się z dwóch osób. Obowiązujące przepisy nie przewidują sytuacji, w której pracodawca byłby zwolniony od wykonania tego obowiązku. Przesłanką takiego zwolnienia nie może być nawet oczywiste przyczynienie się pracownika do wypadku ani oczywisty brak związku wypadku z pracą. Zespół powypadkowy może być powoływany *ad hoc* w razie zaistnienia zdarzenia wypadkowego lub może to być stały zespół o stałym składzie osobowym. W skład tego zespołu wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy. U pracodawcy, który zgodnie z art. 237<sup>11</sup> § 1 k.p. nie ma obowiązku tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony na innym stanowisku pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy, albo specjalista spoza zakładu pracy. Jeżeli u pracodawcy nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy, jako członek zespołu, wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, określonym według powyższych zasad, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy. W każdym z tych wariantów społecznego inspektora pracy zastępuje przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bhp.

Wymienione działania pracodawcy i zespołu powypadkowego mają na celu doprowadzenie do ustalenia, czy wypadek przy pracy rzeczywiście wystąpił, a co za tym idzie, czy osobie poszkodowanej w związku z takim zdarzeniem przysługiwać będą przewidziane przepisami prawa świadczenia. Informowanie właściwych instytucji o takich zdarzeniach sprzyjać może ponadto wdrożeniu działań mających na celu podniesienie bezpieczeństwa środowiska pracy i eliminacji czynników szkodliwych. Zawiadomienie o wypadku przy pracy oraz sporządzenie i przedstawienie odpowiedniej dokumentacji dotyczącej tego zdarzenia pozwalają właściwym organom na przedsięwzięcie stosownych kroków, które będą zapobiegać tego rodzaju zdarzeniom w przyszłości<sup>29</sup>.

Dobraami korzystającymi z ochrony prawnej, na podstawie art. 221 k.k., jest zatem życie i zdrowie ubezpieczonego, jego prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (z uwagi na to, że realizacja obowiązków, o jakich mowa w tym przepisie, przyczynia się do wypełnienia zadań Państwowej Inspekcji Pracy o charakterze nadzorczo-kontrolnym w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy), a także prawo do otrzymania stosownych świadczeń z tytułu wypadków przy pracy. Jeżeli nie zostanie sporządzona wymagana przy tego typu zdarzeniach dokumentacja lub pracodawca zaniecha obowiązku jej przedstawienia, istnieje niebezpieczeństwo, że należne poszkodowanemu lub jego najbliższemu (w przypadku wypadku śmiertelnego) świadczenia nie zostaną przyznane. Art. 22 ust. 1 pkt 1 ustawy wypadkowej wskazuje bowiem, że ZUS odmawia, w drodze decyzji, przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego z powodu nieprzedstawienia protokołu powypadkowego lub karty wypadku, co może być następstwem niesporządzenia tych dokumentów. Szkoda polega na tym, że jeśli osoba zobowiązana nie podejmie odpowiednich czynności związanych z udokumentowaniem wypadku przy pracy, to osoba objęta ochroną z art. 221 k.k. ma ograniczoną, a nawet utraconą możliwość ubiegania się o świadczenia wynikające z Kodeksu pracy, ustawy wypadkowej i innych aktów prawnych, które przysługują jej w razie zaistnienia wypadku przy pracy. Status pokrzywdzonego, w przypadku zachowań, do których odnosi się niniejsze opracowanie, przysługuje ubezpieczonemu, który uległ wypadkowi przy pracy, a gdy następstwem zdarzenia wypadkowego był zgon ubezpieczonego, to zastosowanie znajdzie art. 52 § 1 k.p.k. – prawa pokrzywdzonego będą mogły wykonywać osoby najbliższe lub osoby pozostające na jego utrzymaniu. Status pokrzywdzonego może zostać przyznany także przez ZUS<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Wskazać tu należy w szczególności na uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy, określone m.in. w art. 1, art. 10 ust. 1 pkt 1 i 7 oraz art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251).

<sup>30</sup> Zob. uchwała SN z 25.03.2003 r., I KZP 50/02, OSNKW 2003, nr 3-4, poz. 28.

W art. 221 k.k. jest mowa o przestępstwie indywidualnym, co znaczy, że jego sprawcą może być jedynie osoba, na której ciąży obowiązek sporządzenia i przedstawienia stosownej dokumentacji tego rodzaju zdarzeń. Taką osobą jest w szczególności pracodawca (rozumiany zgodnie z art. 3 i art. 3<sup>1</sup> k.p.<sup>31</sup>). Jeśli pracodawca jest osobą fizyczną i osobiście wykonuje wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, sprawa jest prosta: jest podmiotem ponoszącym odpowiedzialność karną na podstawie art. 221 k.k. Zupełnie inaczej rzecz ma się w przypadku pracodawców o skomplikowanej strukturze personalnej. Podmiot ponoszący odpowiedzialność karną, o której mowa w omawianym przepisie, musi bowiem w danej strukturze personalnej, po pierwsze, posiadać status prawny pracodawcy „w ogóle” (w rozumieniu art. 3 i 3<sup>1</sup> k.p.), a po drugie, choćby ogólne zwierzchnictwo w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nad pracownikiem, który uległ wypadkowi przy pracy. Dodatkowo musi to być osoba, która posiada kompetencje do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy „na zewnątrz” struktury personalnej danego pracodawcy. W przypadku pracodawców o rozbudowanej strukturze organizacyjnej możliwa jest również sytuacja, w której wystąpi wielość sprawców, w szczególności w konfiguracji sprawstwa polecającego, co podlega ogólnym regułom kodeksowym<sup>32</sup>. Podmiotem przestępstwa z art. 221 k.k. może być także członek zespołu powypadkowego, który ma obowiązek zarówno ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sporządzenia

---

<sup>31</sup> Stosownie do treści art. 3<sup>1</sup> k.p. zdolność do podejmowania działań prawnych w zakresie prawa pracy posiada osoba lub organ zarządzający określoną jednostką albo inna wyznaczona osoba. Ten ostatni zapis dotyczy także osoby fizycznej, która nie dokonuje osobiście wskazanych czynności. Należy zaakcentować, że k.p. nie wprowadził wymogu, by czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonywała osoba zatrudniona przez danego pracodawcę w ramach stosunku pracy, wystarczy, że jest to osoba „zarządzająca” lub „wyznaczona” i jednocześnie działająca „za pracodawcę” (inaczej mówiąc, jest to osoba podejmująca się pełnienia określonej funkcji lub zajmowania określonego stanowiska, np. na podstawie ustawy mogą to być syndyk, likwidator, może to być również osoba działająca na podstawie pełnomocnictwa cywilnoprawnego, umowy zlecenia itd.). W przypadku zatem, gdy czynności tych nie wykonuje sam pracodawca (osoba fizyczna), to sprawcą przestępstwa z art. 221 k.k. będzie każda osoba, która z mocy przepisów wewnętrznych, takich jak statut, regulamin itp., albo z mocy polecenia jest upoważniona do wykonywania w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, np. prezes zarządu, kierownik filii, kierownik działu kadr itd. (Zob. W. Radecki, [w:] *Kodeks karny, Część szczególna, Tom I, Komentarz*, A. Wąsek (red.), Warszawa 2004, s. 1150-1152).

<sup>32</sup> Wskazać tu należy na zarząd takiej jednostki lub inny organ spełniający funkcję zarządu, aczkolwiek odpowiedzialność poszczególnych członków zarządu nie będzie równa, lecz uzależniona od stopnia winy każdego z nich (Zob. S. Samol, *Prawnokarna ochrona praw pracownika w nowym kodeksie karnym*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1998, nr 3-4, s. 77.). Odpowiedzialność karna za zachowania, o jakich mowa w art. 221 k.k., w przypadku organów kolegialnych uzależniona jest od istniejącego w ich ramach podziału obowiązków. W sytuacji, gdy podział ten zostanie stwierdzony, odpowiedzialność poniesie osoba, która przyjęła na siebie obowiązki związane z prawami pracowniczymi. W razie braku takiego podziału lub też niemożności przypisania odpowiedzialności w sposób jednoznaczny konkretnej osobie podmiotem występków z art. 221 k.k. będą wszystkie osoby wchodzące w skład organu kolegiального.

dokumentacji powypadkowej, jak i przedstawienia jej określonym w przywołanych powyżej regulacjach prawnych podmiotom.

Przestępstwo opisane w art. 221 k.k. ma charakter umyślny, co oznacza, że sprawca tego czynu musi być świadomy zaistniałej sytuacji, czyli po pierwsze tego, że doszło do wypadku przy pracy, a po drugie, że nie dopełnił swoich obowiązków w zakresie sporządzenia i przedstawienia wymaganej przy tego rodzaju zdarzeniach dokumentacji i godzić się co najmniej na to, że nie dopełnia swoich obowiązków w tym zakresie. Oczywiście nie sposób wykluczyć przy tego rodzaju sytuacjach błędnego przekonania sprawcy, że nie ma do czynienia z wypadkiem przy pracy. W takiej sytuacji nie można mówić o umyślności zachowania, a tym samym o przestępstwie z art. 221 k.k.

Pracodawca niezwłocznie po powzięciu informacji o zaistnieniu zdarzenia, mogącego nosić znamiona wypadku przy pracy ma obowiązek powołać zespół powypadkowy. Zadaniem tego zespołu jest ustalenie okoliczności i przyczyn tego zdarzenia, a także sporządzenie przewidzianej dokumentacji, w tym w szczególności protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, czyli tzw. protokołu powypadkowego.

Protokół ten powinien odzwierciedlać całokształt wyników dochodzenia powypadkowego i zawierać stwierdzenia wskazujące na przyczyny wypadku oraz określające, kto ponosi odpowiedzialność za jego spowodowanie. W protokole powinny zostać wskazane również wnioski dotyczące środków zapobiegawczych, które są niezbędne, aby zapobiec podobnym zdarzeniom w przyszłości.

Protokół powypadkowy ustalający, że zdarzenie miało charakter wypadku przy pracy, ma istotne znaczenie dla pracodawcy. Potwierdza on bowiem, że doszło do zdarzenia aktualizującego m.in.: obowiązki, jakie wskazane zostały w art. 234 k.p., obowiązek odszkodowawczy, o którym mowa w art. 237<sup>1</sup> k.p., a także ewentualnie uzupełniające zobowiązania pracodawcy wynikające z Kodeksu cywilnego. Korzystny dla poszkodowanego protokół powypadkowy może być ponadto źródłem zobowiązania pracodawcy do płacenia wyższej składki na ubezpieczenie wypadkowe (art. 36 ustawy wypadkowej). Protokół powypadkowy wskazujący, że zdarzenie miało charakter wypadku przy pracy, jest też dowodem dla pracownika, m.in. na to, że zostało naruszone jego dobro osobiste, jakim jest jego zdrowie, co rodzić może określone konsekwencje także i w tym zakresie<sup>33</sup>.

W terminie 14 dni od daty uzyskania zawiadomienia o zdarzeniu wypadkowym należy sporządzić protokół powypadkowy. Przekroczenie tego terminu dopuszczalne jest jedynie w przypadku wystąpienia uzasadnionych przeszkód lub trudności, które uniemożliwiają terminowe opracowanie tego dokumentu. Wśród tych okoliczności

---

<sup>33</sup> T. Wyka, [w:] *Kodeks pracy, Komentarz*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2018, s. 1221.

należy wskazać np. na: zły stan zdrowia poszkodowanego, co uniemożliwia odebranie od niego wyjaśnień, przedłużające się sporządzanie ekspertyzy przez rzeczoznawcę lub opinii przez biegłego lub biegłych, niemożność dokonania kwalifikacji rodzaju wypadku z uwagi na długotrwały proces leczenia poszkodowanego. Nieterminowe wykonanie protokołu musi być wyraźnie omówione w treści protokołu.

W tym miejscu należy postawić pytanie, czy niesporządzenie protokołu powypadkowego w powyższych terminach wyczerpuje przedmiotowe znamiona występku z art. 221 k.k. Przepis ten wskazuje, że sankcjonowane jest zachowanie polegające na niesporządzeniu tego rodzaju dokumentu. Dokonując interpretacji tego przepisu wyłącznie w oparciu o znamiona, jakie przedstawiono w Kodeksie karnym, wydawać się może, że karalne jest jedynie samo niesporządzenie takiego protokołu. Jednakże, jak wskazano powyżej, prawodawca określił termin, w jakim dokument ten ma zostać sporządzony, a art. 221 k.k. odnosi się do niezrealizowania obowiązku dokumentacyjnego określonego w rozporządzeniu wypadkowym. Dlatego uznać należy, że karalne jest zarówno niesporządzenie protokołu powypadkowego w ogóle, jak i jego niesporządzenie w terminie, o jakim mowa we wskazanym tu akcie prawnym. W ustawie karnej brak jest jakichkolwiek zapisów, które odnosiłyby się do tej kwestii. Dlatego też reguły wynikające z rozporządzenia wypadkowego należy stosować do interpretacji art. 221 k.k. O zakresie penalizacji zachowań, wskazanym w tym przepisie, decyduje bowiem zakres obowiązku sporządzenia dokumentacji ustalonej w rozporządzeniu wypadkowym.

W przypadku stwierdzenia w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo poszkodowanego do świadczeń, jakie przysługują mu z tytułu wypadku przy pracy, wymagane jest szczegółowe uzasadnienie i wskazanie dowodów stanowiących podstawę takiego właśnie stanowiska.

Jeżeli zdania członków zespołu powypadkowego są rozbieżne, to o treści protokołu decyduje pracodawca, a członkowi zespołu powypadkowego, który nie zgadza się z decyzją pracodawcy, przysługuje w tym przedmiocie czynna legitymacja do złożenia do protokołu zdania odrębnego (*votum separatum*), które następnie powinien uzasadnić.

Protokół powypadkowy powinien zostać sporządzony w formie wskazanej w formularzu stanowiącym załącznik do rozporządzenia wypadkowego. Sporządzenie tego dokumentu w innej formie stanowi uchybienie formalne i może skutkować zakwestionowaniem protokołu przez ZUS<sup>34</sup>. W przypadku, gdy protokół

---

<sup>34</sup> Zob. M. Abramowski, *Protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 10, s. 31.

sporządzony został w innej formie, lecz zawiera wszystkie wymagane dane<sup>35</sup>, to nie sposób zachowania takiego traktować jako wypełniającego znamiona występkę z art. 221 k.k.

Do sporządzonego protokołu powypadkowego dołącza się:

- 1) zapisy wyjaśnień złożonych przez poszkodowanego;
- 2) zapis informacji uzyskanych od świadków wypadku;
- 3) inne dokumenty, które sporządzono lub uzyskano w trakcie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku. Należą do nich w szczególności: pisemna opinia lekarza lub pisemne opinie innych specjalistów i biegłych, szkice lub fotografie miejsca wypadku, a także zdanie odrębne złożone przez członka zespołu powypadkowego oraz uwagi i zastrzeżenia złożone przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego pracownika (w przypadku wypadku śmiertelnego). Stanowią one integralną część protokołu powypadkowego.

Zaniechanie stworzenia oraz dołączenia do protokołu powypadkowego wymienionych załączników może zostać uznane za zrealizowanie znamion występkę z art. 221 k.k. w formie sprawczej, polegającej na niesporządzeniu dokumentacji powypadkowej. Warunkiem jest to, że ich dołączenie do protokołu jest obligatoryjne (wskazać tu należy na zastrzeżenia, jakie zostały złożone do protokołu powypadkowego przez poszkodowanego lub uprawnionych członków jego rodziny w przypadku wypadku śmiertelnego). W sytuacji, gdy dołączenie jest fakultatywne, to jako występek może być potraktowane jedynie w tych przypadkach, gdy ich brak może mieć wpływ na kompletność i prawdziwość danych, jakie zawarte

---

<sup>35</sup> Protokół powypadkowy powinien zawierać wskazanie osoby pracodawcy (nazwę lub imię i nazwisko pracodawcy, NIP, PESEL, adres siedziby, numer dowodu osobistego lub innego dowodu potwierdzającego tożsamość pracodawcy oraz kod PKD) oraz wskazanie: 1) z imienia i nazwiska osób wchodzących w skład zespołu powypadkowego; 2) kiedy zespół powypadkowy dokonał ustaleń dotyczących okoliczności i przyczyn wypadku; 3) kiedy doszło do wypadku (data i godzina); 4) osoby poszkodowanej oraz jej danych (imię i nazwisko, numer PESEL, data urodzenia, miejsce zamieszkania, numer dowodu osobistego lub innego dokumentu stwierdzającego tożsamość, miejsce zatrudnienia, stanowisko oraz kod zawodu); 5) osoby, która zgłosiła wypadek; 6) okoliczności wypadku. Zawierać powinien także określenie: przyczyn wypadku; 2) czy doszło do nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia wraz ze wskazaniem odpowiednich dowodów; 3) czy wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa wraz ze wskazaniem odpowiednich dowodów; 4) czy pracownik w chwili wypadku pozostawał w stanie nietrzeźwości albo pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych przyczyniających się w znacznym stopniu do wypadku przy pracy wraz ze wskazaniem odpowiednich dowodów; 5) skutków wypadku; 6) czy wypadek był wypadkiem przy pracy lub wypadkiem traktowanym na równi z wypadkiem przy pracy wraz z uzasadnieniem; 7) rodzaju wypadku. Elementem protokołu są też wnioski i wskazanie środków profilaktycznych.



są w protokole powypadkowym, a w ten sposób wpływać na uprawnienie do świadczeń przysługujących z tytułu wypadków przy pracy<sup>36</sup>.

Po sporządzeniu protokołu, a przed jego zatwierdzeniem przez pracodawcę, zespół powypadkowy zobowiązany jest zapoznać z treścią tego dokumentu poszkodowanego, któremu przysługuje prawo do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w treści protokołu, o czym należy go pouczyć.

W sytuacji, gdy mamy do czynienia z wypadkiem śmiertelnym, na zespole powypadkowym spoczywa obowiązek zapoznania z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny zmarłego oraz pouczenia ich o prawie do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w treści protokołu. Członkami rodziny zmarłego pracownika, których należy zapoznać z treścią protokołu powypadkowego, są osoby uprawnione do uzyskania jednorazowego odszkodowania przysługującego z tytułu śmierci pracownika, który zmarł wskutek wypadku przy pracy. Katalog tych osób wskazany jest w art. 13 ust. 2 ustawy wypadkowej. Są to zatem:

- 1) małżonek<sup>37</sup>;
- 2) dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione (bez względu na rodzaj przysposobienia) oraz przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletniości wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, spełniające w dniu śmierci pracownika lub rencisty warunki do uzyskania renty rodzinnej (jedynym warunkiem postawionym przed tą grupą jest, co najmniej w chwili śmierci poszkodowanego lub rencisty, konieczność spełnienia warunków do uzyskania renty rodzinnej);
- 3) rodzice, osoby przysposabiające, macocha oraz ojczym, jeżeli w dniu śmierci poszkodowanego lub rencisty prowadzili z nim wspólne gospodarstwo domowe<sup>38</sup> albo jeżeli pracownik lub rencista bezpośrednio przed śmiercią przyczynił się do ich utrzymania bądź jeżeli ustalone zostało wyrokiem lub ugodą sądową prawo do alimentów z jego strony.

Zaniechanie zrealizowania wskazanych tu obowiązków wypełnia ustawowe znamiona przestępstwa, o jakim mowa w art. 221 k.k. w formie sprawczej nieprzedstawienia dokumentacji powypadkowej.

Poszkodowanemu w następstwie zdarzenia wypadkowego przysługuje także prawo wglądu do akt sprawy oraz sporządzania z nich notatek, odpisów i kopii.

---

<sup>36</sup> Zob. E. Hryniewicz-Lach, *Kodeks karny...*, s. 1027.

<sup>37</sup> Orzeczenie separacji między małżonkami wyklucza wskazany powyżej obowiązek. Separacja faktyczna nie znosi zatem obowiązku, o którym tutaj mowa. Obowiązek ten nie dotyczy natomiast osoby pozostającej w konkubinacie z pracownikiem, który uległ wypadkowi przy pracy.

<sup>38</sup> O prowadzeniu wspólnego gospodarstwa domowego decyduje więź gospodarczo-rodzinna istniejąca między określonymi osobami; nie ma natomiast znaczenia, czy osoby te są zameldowane w tym samym lokalu mieszkalnym – wyrok SN z 3.03.1999 r., II UKN 504/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 364.



Mimo że rozporządzenie wypadkowe nie wskazuje, iż z prawa tego korzystać mogą również członkowie rodziny poszkodowanego, który zmarł wskutek wypadku przy pracy, a których zespół powypadkowy zapoznać musi z treścią protokołu powypadkowego w razie wypadku śmiertelnego, opowiedzieć się należy za przyznaniem również i tej kategorii podmiotów tego uprawnienia. Zaniechanie tego obowiązku wypełnia ustawowe znamiona występkę z art. 221 k.k. w formie sprawczej polegającej na nieprzedstawieniu dokumentacji powypadkowej. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawia ochronna funkcja art. 221 k.k. względem praw osoby wykonującej pracę zarobkową.

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 (w przypadku wypadku śmiertelnego) 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 w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy. Zespół powypadkowy ma na to kolejne 5 dni<sup>39</sup>. 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<sup>40</sup>.

Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego – członkom jego

---

<sup>39</sup> Istotnym mankamentem jest brak dookreślenia w rozporządzeniu wypadkowym, od jakiego momentu liczyć należy początek tego pięciodniowego terminu. Przyjąć należy, że termin ten powinien być liczony od otrzymania przez zespół powypadkowy protokołu zwróconego przez pracodawcę do dnia doręczenia pracodawcy nowego protokołu wraz z dołączonym niezatwierdzonym pierwotnym protokołem powypadkowym.

<sup>40</sup> Rozporządzenie wypadkowe nie przewiduje, w przypadku konieczności sporządzenia nowego protokołu powypadkowego, możliwości wydłużenia terminu jego sporządzenia, tak jak ma to miejsce przy sporządzaniu protokołu pierwotnego. Dopuszczyć należy możliwość wydłużenia pięciodniowego terminu, w jakim sporządzić należy nowy protokół powypadkowy, w razie wystąpienia uzasadnionych przeszkód lub trudności, co wiąże się z koniecznością podania przyczyny opóźnienia w treści nowego protokołu powypadkowego. Rozporządzenie wypadkowe nie przewiduje również procedury postępowania w sytuacji, gdy nowy protokół powypadkowy także nie będzie odpowiadał warunkom wskazanym w rozporządzeniu w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. W takim przypadku wydaje się, że pracodawca powinien także odmówić jego zatwierdzenia i wyznaczyć zespołowi kolejny pięciodniowy termin na sporządzenie następnego protokołu, a nieuzasadnione niedotrzymanie tego terminu rozpatrywać należy w świetle art. 221 k.k. jako niesporządzenie dokumentacji wypadku przy pracy.

rodziny<sup>41</sup>. Trzeba zaznaczyć, że w przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych należy go również przekazać właściwemu inspektorowi pracy. Art. 221 k.k. nie wskazuje, jakiemu inspektorowi pracy należy go doręczyć. Przyjąć należy, że doręczenie protokołu powypadkowego dotyczącego wskazanych tu zdarzeń najniższemu rangą inspektorowi pracy, a więc okręgowemu inspektorowi pracy właściwemu ze względu na siedzibę pracodawcy pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy, będzie stanowiło wypełnienie wskazanego tu obowiązku.

Inspektor pracy, któremu doręczono protokół powypadkowy, w razie stwierdzenia, że protokół taki zawiera ustalenia, które naruszają uprawnienia pracownika bądź też, że zawarto w nim nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, może protokół zwrócić pracodawcy wraz z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. W takiej sytuacji, w ciągu kolejnych 5 dni zespół powypadkowy powinien sporządzić nowy protokół. W tym terminie zespół musi dokonać wyjaśnień i uzupełnień w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn zdarzenia, na podstawie których sporządza nowy protokół powypadkowy, do którego dołączyć należy poprzedni protokół. Ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku nie może być utożsamiane z dokonaniem przez zespół powypadkowy wyjaśnień i uzupełnień pierwotnie sporządzonego protokołu. W tym przypadku na zespole powypadkowym spoczywa bowiem obowiązek powtórzenia (w całości lub w części, w zależności od uzasadnienia wniosku inspektora pracy) czynności zespołu i sporządzenia w terminie 5 dni nowego protokołu powypadkowego. Niesporządzenie go, w przedstawionej tu sytuacji lub sporządzenie z naruszeniem wskazanego terminu, o ile nie wystąpiły uzasadnione trudności lub przeszkody, które uniemożliwiły dochowanie tego terminu, wypełnia ustawowe znamiona występku z art. 221 k.k. Dokument taki powinien zostać następnie doręczony poszkodowanemu pracownikowi lub członkom jego rodziny w przypadku wypadku śmiertelnego z informacją, że zastępuje on protokół wcześniej otrzymany. Nowo sporządzony protokół powypadkowy należy doręczyć także właściwemu inspektorowi pracy. Zaniechanie doręczenia takiego protokołu wskazanym tu podmiotom również wypełnia znamiona występku z art. 221 k.k. w formie sprawczej nieprzedstawienia dokumentacji powypadkowej.

W przypadku zaistnienia zbiorowego wypadku przy pracy protokół powypadkowy sporządza się odrębnie dla każdego z poszkodowanych pracowników<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> Z uwagi na brak jakichkolwiek ograniczeń w tym zakresie uznać należy, że protokół powypadkowy należy doręczyć wszystkim członkom rodziny, o jakich mowa w art. 13 ust. 2 ustawy wypadkowej, a zaniechanie doręczenia protokołu jakiegokolwiek osobie uprawnionej do jego otrzymania wypełniać będzie znamiona występku z art. 221 k.k.

<sup>42</sup> Zob. M. Abramowski, *Protokół ustalania...*, s. 32.

Ustawowe znamię strony przedmiotowej występku z art. 221 k.k. określone jako „kto wbrew obowiązкови nie przedstawia dokumentacji wypadku przy pracy” uznać należy, w kontekście zapisów zawartych w rozporządzeniu wypadkowym, za wybitnie niedookreślone i mogące powodować istotne trudności interpretacyjne. Zwrot „przedstawić” według słownika języka polskiego oznacza „poinformować kogoś o treści czegoś”, „zapoznać”, „zaprezentować”, „okazać”, „przedłożyć”, „doręczyć”<sup>43</sup>. Jak już wskazano, w rozporządzeniu przewidziano obowiązek zapoznania z treścią sporządzonego protokołu powypadkowego, który nie został jeszcze zatwierdzony przez pracodawcę, poszkodowanego pracownika, a w przypadku wypadku śmiertelnego obowiązek ten dotyczy członków rodziny zmarłego pracownika (§ 11 ust. 1 i 4 rozporządzenia). Z kolei zatwierdzony protokół powypadkowy należy doręczyć poszkodowanemu pracownikowi, a w przypadku wypadku śmiertelnego – członkom rodziny zmarłego pracownika. W razie wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego zatwierdzony protokół powypadkowy należy ponadto doręczyć właściwemu inspektorowi pracy (§ 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia). Dokonując interpretacji użytego przez ustawodawcę w art. 221 k.k. zwrotu „przedstawić”, stwierdzić należy, że w zakres tej frazy wpisują się oba użyte w rozporządzeniu wypadkowym sformułowania: „zapoznać” oraz „doręczyć”. Dlatego przyjąć należy, że na gruncie art. 221 k.k. zobowiązanie do przedstawienia dokumentacji wypadku przy pracy obejmuje: 1) zapoznanie przez zespół powypadkowy poszkodowanego lub, w razie jego śmierci w wyniku wypadku, członków rodziny z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem przez pracodawcę; 2) doręczenie przez pracodawcę zatwierzonego protokołu powypadkowego pracownikowi lub członkom jego rodziny, w przypadku wypadku śmiertelnego; 3) doręczenie przez pracodawcę protokołu powypadkowego dotyczącego wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego właściwemu inspektorowi pracy. Ze stanowiskiem takim można oczywiście polemizować, formułując twierdzenie, że obowiązek zapoznania z treścią protokołu powypadkowego dotyczy dokumentu, który nie został jeszcze zatwierdzony przez pracodawcę, a zatem mając na uwadze treść rozporządzenia wypadkowego, nie jest to jeszcze dokument zupełny. Niemniej jednak mamy w tym przypadku do czynienia z dokumentem, jaki został już sporządzony, co wynika wprost z treści § 9 ust. 3, § 11 ust. 1 i 4 oraz § 13 ust. 1 rozporządzenia wypadkowego. Akceptując zaproponowane tu stanowisko, dodać należy, że podmiotem przestępstwa z art. 221 k.k., w formie sprawczej polegającej na zaniechaniu zapoznania z treścią protokołu powypadkowego poszkodowanego pracownika lub członków jego rodziny w przypadku wypadku śmiertelnego,

---

<sup>43</sup> Słownik języka polskiego, <https://www.wsjp.pl>.

będzie wyłącznie członek zespołu powypadkowego, albowiem czynność ta należy do obowiązków zespołu. Natomiast w przypadku zaniechania doręczenia protokołu powypadkowego podmiotom, o jakich mowa w § 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia wypadkowego, sprawcą występkę z art. 221 k.k. w takiej formie sprawczej będzie wyłącznie pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu.

Warto w tym miejscu postawić pytanie, czy zaniechanie powołania przez pracodawcę zespołu powypadkowego może skutkować jego odpowiedzialnością z art. 221 k.k. za niesporządzenie protokołu powypadkowego. J. Majewski wyraził pogląd, że w takiej sytuacji pracodawca nie poniesie odpowiedzialności karnej z tego przepisu<sup>44</sup>. Takie stanowisko, w mojej ocenie, zasługuje na aprobatę. W § 9 ust. 1 rozporządzenia wypadkowego wskazuje się bowiem, że protokół powypadkowy sporządzany jest przez zespół powypadkowy. Stwierdzić zatem należy, że odpowiedzialność karną z art. 221 k.k. za niesporządzenie protokołu powypadkowego mogą ponieść jedynie członkowie zespołu powypadkowego, którzy nie sporządzili tego dokumentu, a pracodawca może zrealizować ustawowe znamiona tej formy sprawczej występkę jedynie wówczas, gdy jest jednocześnie członkiem zespołu powypadkowego, który nie sporządził protokołu. Następstwem niepowołania zespołu powypadkowego będzie brak protokołu powypadkowego, a w tej sytuacji pracodawca, który takiego zespołu nie powołał, poniesie odpowiedzialność z art. 221 k.k. za nieprzedstawienie tego dokumentu podmiotom uprawnionym. Zachowanie pracodawcy, polegające na niepowołaniu zespołu powypadkowego, o ile charakteryzować się będzie uporczywością lub złośliwością, wyczerpie znamiona przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.

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 został w § 16 rozporządzenia wypadkowego. 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;

---

<sup>44</sup> Zob. J. Majewski, *Przyczynek do wykładni znamion przestępstwa niezawiadomienia o wypadku przy pracy (art. 221 k.k.)*, [w:] *Nauki penalne wobec szybkich przemian socjokulturowych, Księga jubileuszowa Profesora Mariana Filara*, A. Adamski, J. Bojarski, P. Chrzczonowicz, M. Leciak (red.), Toruń 2012, s. 398.

- liczbę dni niezdolności do pracy;
- inne informacje niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego.

Ustawowe znamiona występku z art. 221 k.k. wypełniają zarówno nieprowadzenie rejestru wypadków przy pracy w ogóle, jak i zaniechanie aktualizacji rejestru na bieżąco o stwierdzone przypadki wypadków przy pracy.

Na podstawie protokołu powypadkowego pracodawca zobowiązany jest do sporządzenia karty statystycznej wypadku przy pracy, której wzór określony został w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy<sup>45</sup>.

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 powypadkowego, w którym stwierdzono, że wypadek jest wypadkiem przy pracy.

Część I statystycznej karty sporządza się nie później niż w terminie 14 dni roboczych od dnia, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy<sup>46</sup>.

Część II, uzupełniającą, statystycznej karty sporządza się w terminie umożliwiającym zachowanie terminu jej przekazania, a więc nie później niż z upływem 6 miesięcy od dnia zatwierdzenia protokołu powypadkowego<sup>47</sup>.

Statystyczną kartę wypadku przy pracy pracodawca przekazuje, z wyjątkiem jej części II (uzupełniającej), w terminie do 15 dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, w którym protokół powypadkowy został zatwierdzony. Wypełnioną część II tej karty pracodawca przekazuje nie później niż z upływem 6 miesięcy od dnia zatwierdzenia protokołu powypadkowego.

---

<sup>45</sup> Dz. U. z 2009 r. Nr 14, poz. 80, ze zm.

<sup>46</sup> W tej części pracodawca powinien wskazać: płeć, wiek, wykonywany zawód, staż na zajmowanym stanowisku w zakładzie pracy, a także przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy poszkodowanego pracownika, datę i godzinę wypadku, liczbę przepracowanych w dniu wypadku godzin od chwili podjęcia pracy do zaistnienia wypadku, miejsce wypadku, liczbę poszkodowanych osób oraz znane w czasie wypełniania karty skutki wypadku, a także liczbę dni niezdolności do pracy pracowników poszkodowanych w wypadku przy pracy. Pracodawca ma obowiązek wskazać prace lub czynności, jakie wykonywał poszkodowany pracownik w chwili wypadku. Powinien również podać, jakie zdarzenie spowodowało wypadek, dokonać charakterystyki przyczyn wypadku, określić czynniki niebezpieczne, szkodliwe lub uciążliwe, które spowodowały wypadek, a także materialne skutki tych czynników, podać w roboczegodzinach straty czasu pracy innych pracowników z powodu wypadku przy pracy, a także oszacować straty materialne spowodowane wypadkiem.

<sup>47</sup> W tej części pracodawca powinien dokonać kwalifikacji wypadku do kategorii wypadków przy pracy lub wypadków traktowanych na równi z wypadkiem przy pracy, a także przedstawić rzeczywiste skutki wypadku.

Statystyczną kartę wypadku przy pracy przekazuje się w formie elektronicznej na portal sprawozdawczy Głównego Urzędu Statystycznego, a pracodawca, który zatrudnia nie więcej niż pięciu pracowników, może przekazać oryginał statystycznej karty wypadku przy pracy, sporządzony w formie papierowej, do Urzędu Statystycznego w Gdańsku po przesłaniu uzasadnionej informacji o wyborze tej formy.

Zaniechanie wykonania wskazanych tu obowiązków dotyczących sporządzenia i przedstawienia statystycznej karty wypadku przy pracy stanowi o istocie występku z art. 221 k.k. W znamiona strony przedmiotowej zachowania penalizowanego przez ten przepis ustawy karnej wpisuje się zarówno niesporządzenie takiego dokumentu, jak i nieterminowe jego sporządzenie, a także zaniechanie jego przekazania oraz nieterminowe przekazanie. Odmienny pogląd w zakresie penalizacji takiego zachowania wyraziła E. Hryniewicz-Lach. Zdaniem tej autorki, skoro obowiązek przedstawienia tego rodzaju dokumentacji służy celom statystycznym, a nie ochronie praw osób, które wykonują pracę zarobkową, to zachowanie takie pozostaje poza zakresem regulacji art. 221 k.k.<sup>48</sup>. Stanowisko takie, w mojej ocenie, nie zasługuje na aprobatę. Analizując przywołane w tym opracowaniu przepisy, można dokonać podziału dokumentów dotyczących wypadków przy pracy na pierwotne (zasadnicze), którym jest protokół powypadkowy, i wtórne (sporządzane na podstawie informacji zawartych w dokumentach zasadniczych), którymi są rejestr wypadków przy pracy oraz statystyczna karta wypadku przy pracy. Uwaga ta okaże się pomocna do analizy znamienia „nie sporządza wymaganej dokumentacji”, albowiem niezbędne jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy niesporządzenie jakiegokolwiek dokumentu, niezależnie od jego znaczenia dla danego wypadku przy pracy, wypełnia znamiona przestępstwa z art. 221 k.k.? Zadanie to można doprecyzować: czy niesporządzenie rejestru wypadków przy pracy lub innego dokumentu o charakterze rejestracyjnym (statystyczna karta wypadku przy pracy) wypełnia znamiona przestępstwa z art. 221 k.k.? Można oczywiście zastanawiać się, czy w sytuacji, gdy sporządzono protokół powypadkowy, wszystkie przysługujące poszkodowanemu świadczenia z tytułu wypadku przy pracy zostały przyznane, podmioty właściwe do uzyskania protokołu powypadkowego otrzymały go, a pracodawca nie wpisze do rejestru wypadków przy pracy informacji wynikających z protokołu powypadkowego albo wpisze je w niepełnym zakresie bądź też nie sporządzi statystycznej karty wypadku przy pracy – czy takie niedopełnienie obowiązku w zakresie sporządzania dokumentacji o charakterze rejestracyjnym stanowi przestępstwo. Właściwa odpowiedź powinna być następująca: ponieważ ustawa karna w art. 221 wskazuje na niesporządzenie „wymaganej dokumentacji”,

---

<sup>48</sup> Zob. E. Hryniewicz-Lach, *Kodeks karny...*, s. 1029.



to niesporządzenie którejkolwiek dokumentacji dotyczącej wypadku przy pracy wypełnia znamiona przestępstwa opisanego we wskazanym przepisie, brak bowiem podstaw do stwierdzenia, że jakieś rodzaje tej dokumentacji są wyłączone z opisu znamion zawartych w art. 221 k.k. Jednakże w przypadku, gdy niewypełnienie np. rejestru wypadków przy pracy nie narusza żadnego z dóbr prawnie chronionych (prawa poszkodowanego do świadczeń czy szeroko rozumianego prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), może się okazać, że dojdziemy do przekonania, iż przyjęcie przestępstwa jest zbyt daleko idące z uwagi na znikomy stopień społecznej szkodliwości takiego czynu. Podsumowując: niesporządzenie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy w niektórych sytuacjach może nie stanowić przestępstwa w świetle art. 1 § 2 k.k., ale wymaga to, jak zawsze, rozstrzygnięcia każdego przypadku indywidualnie. O braku przestępstwa jednak nie stanowi, w tym przypadku, brak odpowiedniego znamienia w opisie typu czynu zabronionego<sup>49</sup>.

W razie zaistnienia zdarzenia wypadkowego pracodawcę, poza wskazanymi powyżej obowiązkami, obciąża także obowiązek biurowy, który obejmuje przechowywanie dokumentacji powypadkowej (art. 234 k.p.), na którą składają się:

- 1) protokół powypadkowy;
- 2) statystyczna karta wypadku przy pracy;
- 3) rejestr wypadków przy pracy.

Dokumentację powypadkową pracodawca powinien przechowywać przez 10 lat (art. 234 § 3<sup>1</sup> k.p.). Traktować ją należy jako dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy w rozumieniu art. 94 pkt 9a k.p. W związku z taką kwalifikacją tej dokumentacji pracodawca obciążony jest obowiązkami, jakie wynikają z art. 94 pkt 9a oraz 9b k.p. Ma więc obowiązek prowadzenia i przechowywania wskazanej dokumentacji w postaci papierowej lub elektronicznej, a także przechowywania jej w warunkach gwarantujących zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres wskazany w art. 234 § 3<sup>1</sup> k.p.

W przypadku naruszenia obowiązków wynikających ze wskazanych tutaj przepisów pracodawca lub osoba przez niego upoważniona podlega odpowiedzialności wykroczeniowej z art. 281 pkt 6a k.p., w sytuacji gdy nie przechowuje tej dokumentacji przez okres wskazany w art. 234 § 3<sup>1</sup> k.p. lub odpowiedzialności z art. 281 pkt 7

---

<sup>49</sup> Por. R. Widzisz, *Choroba zawodowa w świetle art. 221 k.k.*, „Prokuratura i Prawo” 2011, nr 12, s. 95-96.



k.p., w sytuacji gdy pozostawi tę dokumentację (przez okres 10 lat) w warunkach grożących jej uszkodzeniem<sup>50</sup> lub zniszczeniem<sup>51</sup>.

W przypadku wystąpienia zdarzenia, o jakim mowa w art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej, sporządza się, zamiast protokołu powypadkowego, kartę wypadku. Dokument ten musi zostać opracowany przez podmiot określony w art. 5 ust. 1 ustawy wypadkowej<sup>52</sup> nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, w oparciu o poczynione w postępowaniu powypadkowym ustalenia. Karta wypadku musi zostać przedstawiona przez podmiot, o jakim mowa w art. 5 ust. 1 ustawy wypadkowej, poszkodowanemu lub członkowi jego rodziny uprawnionemu do jednorazowego odszkodowania (w przypadku wypadku śmiertelnego), aby umożliwić tym podmiotom zgłoszenie uwag oraz zastrzeżeń do ustaleń zawartych w tym dokumencie, o czym muszą zostać pouczeni przez sporządzającego kartę wypadku. Jeżeli w postępowaniu powypadkowym uczestniczy przedstawiciel ZUS, jest on również uprawniony do zapoznania się z dokumentacją

---

<sup>50</sup> Uszkodzenie dokumentu polega na spowodowaniu, iż określona prawna wartość dokumentu zostaje częściowo zniszczona (umniejszona). Może to wynikać z różnorodnej negatywnej fizycznej ingerencji w treść lub nośnik treści.

<sup>51</sup> Zniszczenie dokumentu polega na spowodowaniu, iż przestaje on istnieć w całości. Z uwagi na fakt, że dokument to połączenie nośnika z treścią o określonej wartości prawnej, zniszczenie dokumentu należy odnosić do unicestwienia jego wartości prawnej.

<sup>52</sup> Z racji szerokiego ujęcia wypadku przy pracy w art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej podmiotami zobowiązanymi do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w karcie wypadku są osoby zobowiązane do działania w tym zakresie w imieniu: 1) podmiotu wypłacającego stypendium sportowe – w stosunku do pobierających te stypendia; 2) podmiotu, na którego rzecz wykonywana jest odpłatnie praca w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania – w stosunku do wykonujących tę pracę na podstawie skierowania do pracy; 3) Kancelarii Sejmu w stosunku do posłów i Kancelarii Senatu w stosunku do senatorów; 4) pracodawcy, u którego osoba pobierająca stypendium odbywa staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub szkolenie, lub jednostki, w której osoba pobierająca stypendium odbywa szkolenie – w stosunku do osoby pobierającej stypendium w okresie odbywania tego stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub szkolenia na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący, pobierania stypendium na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w okresie odbywania studiów podyplomowych; 5) spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych – w stosunku do członków tych spółdzielni oraz innych osób traktowanych na równi z członkiem spółdzielni, w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, wykonujących pracę na rzecz tych spółdzielni; 6) podmiotu, na którego rzecz wykonywana jest praca na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia – w stosunku do wykonujących te umowy; 7) osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia – w stosunku do współpracujących z tą osobą; 8) ZUS – w stosunku do prowadzących pozarolniczą działalność oraz współpracujących przy prowadzeniu takiej działalności w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych; 9) do wykonujących pracę na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2019 r. poz. 409, ze zm.).

powypadkową. Do karty wypadku dołącza się zapis wyjaśnień poszkodowanego i informacji, które uzyskane zostały od świadków zdarzenia, a także inne dokumenty zebrane w czasie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku. Są to w szczególności dokumenty sporządzone z oględzin miejsca wypadku, inne dowody dotyczące wypadku uznane za niezbędne do ustalenia okoliczności i przyczyn zdarzenia, a także uwagi i zastrzeżenia do ustaleń zawartych w karcie wypadku, zgłoszone przez poszkodowanego lub uprawnionego członka rodziny w przypadku wypadku śmiertelnego. Kartę wypadku, o której mowa w art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej, sporządza się w trzech egzemplarzach: pierwszy z nich otrzymuje poszkodowany lub uprawniony członek rodziny, drugi egzemplarz pozostaje u podmiotu, który ustala okoliczności i przyczyny wypadku, trzeci z egzemplarzy przekazywany jest do ZUS, jeżeli zdarzenie zostało uznane za wypadek przy pracy. Niesporządzenie karty wypadku, sporządzenie jej w niepełnym zakresie lub nieusprawiedliwione okolicznościami nieterminowe jej sporządzenie, a także zaniechanie dołączenia do karty tych dokumentów, które mają wpływ na przyznanie świadczeń powypadkowych lub ich wysokość, wypełnia ustawowe znamiona występku z art. 221 k.k. w formie sprawczej niesporządzenia wymaganej dokumentacji powypadkowej. Nieprzedstawienie wskazanym osobom karty wypadku, jak również zaniechanie pouczenia o prawie zgłoszenia uwag lub zastrzeżeń do ustaleń zawartych w karcie wypadku wypełnia znamiona nieprzedstawienia wymaganej dokumentacji w rozumieniu art. 221 k.k. Ustawowe znamiona tego występku, w tej formie sprawczej, zostaną zrealizowane również w przypadku sporządzenia karty wypadku w niewystarczającej liczbie egzemplarzy.

Kolejnym aspektem problematyki prawnokarnej związanej z przedmiotem tego opracowania jest wskazanie w dokumentacji powypadkowej nieprawdziwych danych. Taka sytuacja może się wiązać z przestępstwem przeciwko wiarygodności dokumentów, a szczególnie z możliwością zrealizowania znamion występku z art. 271 § 1 k.k., który penalizuje zachowanie polegające na poświadczeniu nieprawdy co do okoliczności mającej znaczenie prawne przez funkcjonariusza publicznego lub inną osobę uprawnioną do wystawienia dokumentu. Bez wątplenia protokół powypadkowy czy też statystyczna karta wypadku przy pracy mają status dokumentu w rozumieniu wskazanego tu przepisu, a zarówno członek zespołu powypadkowego, jak i pracodawcę traktować należy jako inną niż funkcjonariusz publiczny osobę uprawnioną do wystawienia dokumentu. Sprawcą wskazanego tu przestępstwa może być wyłącznie osoba, która wystawia dokument w ramach szczególnych uprawnień oraz która do wystawienia takiego dokumentu stwierdzającego istnienie okoliczności o znaczeniu prawnym jest uprawniona. Przedstawione powyżej kompetencje członków zespołu powypadkowego oraz pracodawcy zarówno w zakresie sporządzenia protokołu powypadkowego, jak i jego

zatwierdzenia, a także sporządzenia statystycznej karty wypadku przy pracy nie powinny budzić najmniejszych wątpliwości co do posiadania przez te osoby kwalifikacji do bycia podmiotem występkę z art. 271 k.k. Bez wątplenia również protokół powypadkowy oraz statystyczna karta wypadku przy pracy zawierają w swej treści poświadczenia, którym przysługuje cecha zaufania publicznego, a w związku z tym domniemanie prawdziwości<sup>53</sup>. Zarówno członkowie zespołu powypadkowego, jak i pracodawca, wystawiając protokół powypadkowy oraz statystyczną kartę wypadku przy pracy, powinni, ze względu na znaczenie tych dokumentów, poświadczyć w nich stan istniejący, zgodny z rzeczywistością. Zachowanie sprawcy czynu z art. 271 k.k. polega na poświadczeniu stanu nieistniejącego, czyli nieprawdy. Warto w tym miejscu zwrócić również uwagę na możliwość zrealizowania przez wskazane tu osoby, a zatem zarówno członków zespołu powypadkowego, jak i pracodawcę, ustawowych znamion formy kwalifikowanej zachowania penalizowanego przez art. 271 k.k., jakim jest działanie w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej (§ 3). Korzyść majątkową, na gruncie wskazanego tu przepisu, rozumieć należy tak, jak zostało to określone w art. 115 § 4 k.k. Korzyścią taką może być zarówno zwiększenie aktywów majątkowych, jak i zmniejszenie pasywów, przy czym majątkiem są przede wszystkim prawa, które mają wartość możliwą do wyrażenia w pieniądzu<sup>54</sup>. Korzyść osobista natomiast (art. 115 § 4 k.k.) to świadczenie o charakterze niemajątkowym, polepszające sytuację osoby, która je uzyskuje (np. obietnica awansu, wyuczenie zawodu, ograniczenie obowiązków zawodowych albo przyjęcie na staż, wykreowanie korzystnego wizerunku w mediach, kontakty seksualne itp.). Korzyści te mogą odnieść zarówno sprawca takiego zachowania, jak i każdy inny podmiot (osoba). Z zachowaniem kwalifikowanym z art. 271 § 3 k.k. będziemy mieli do czynienia w szczególności w tych przypadkach, gdy celem działania sprawcy będzie poświadczenie nieprawdy w protokole powypadkowym w celu uniemożliwienia pracownikowi poszkodowanemu w następstwie takiego zdarzenia lub też członkom jego rodziny, w przypadku wypadku śmiertelnego, dochodzenia należnych świadczeń, a także świadczeń w należnej im w rzeczywistości wysokości. Odnieść to należy zarówno do świadczeń określonych w ustawie wypadkowej, jak i w innych aktach normatywnych, w tym Kodeksie pracy oraz Kodeksie cywilnym. Zachowanie tego typu wystąpi również wówczas, gdy takie działanie zostanie podjęte w celu zapłaty przez pracodawcę, jako płatnika składek na ubezpieczenie wypadkowe, niższej składki ubezpieczeniowej z tego tytułu. W sytuacji, gdy sprawca zachowania, o jakim mowa w art. 271 k.k., używa

<sup>53</sup> Zob. R. Góral, *Kodeks karny. Praktyczny komentarz*, Warszawa 1998, s. 355.

<sup>54</sup> Zob. uchwała SN z 30.01.1980 r., VII KZP 41/78, OSNKW 1980, nr 3, poz. 24.

następnie dokumentu poświadczającego nieprawdę (art. 273 k.k.), spełniającego przy tym warunki, o jakich mowa w art. 12 § 1 k.k., należy przyjąć kumulatywny zbieg obu tych przepisów. Z sytuacją taką będziemy mieli do czynienia np. wtedy, gdy pracodawca, który poświadczył nieprawdę w protokole powypadkowym, zatwierdzając taki dokument, doręczy go następnie poszkodowanemu pracownikowi lub członkom jego rodziny, w razie wypadku śmiertelnego, albo inspektorowi pracy w przypadku wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego.

Dopuszczyć należy również kumulatywny zbieg norm art. 221 z art. 231 k.k., jeżeli autorem zachowania, o jakim mowa w pierwszym spośród tu wymienionych, będzie funkcjonariusz publiczny.

Rozważyć w tym miejscu należy także relację pomiędzy art. 221 a art. 218 § 1a k.k. Ten ostatni przepis sankcjonuje zachowanie osoby, która wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Zaniechanie podjęcia działań, o jakich mowa w art. 221 k.k., a dotyczących przedmiotu zainteresowania tego opracowania, jeżeli charakteryzować się będzie uporczywością lub złośliwością, skutkować może kumulatywną kwalifikacją art. 221 w zw. z art. 218 § 1a w zw. z art. 11 § 2 k.k. Warunkiem niezbędnym do przyjęcia takiej kwalifikacji prawnej czynu będzie ustalenie, czy osoba zobowiązana do podjęcia działań, o jakich tutaj mowa, mieści się w kręgu podmiotów umocowanych do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Analizując tematykę dotyczącą występku z art. 221 k.k. w zakresie objętym niniejszym opracowaniem, nie sposób pominąć relacji tego przepisu do art. 283 § 2 pkt 6 k.p. Ten ostatni przepis typizuje wykroczenie, które popełnia ten, kto „wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego okręgowego 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 (...), nie ujawnia wypadku przy pracy (...) albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków”. Już powierzchowna lektura obu tych przepisów nakazuje zwrócić uwagę na istotne podobieństwo, pomimo pewnych różnic w sposobie sformułowania przez ustawodawcę znamion tych czynów zabronionych. Sporządzenie oraz przedstawienie wymaganej, w razie zaistnienia wypadku przy pracy, dokumentacji odnosi się do tego samego zespołu czynności. Wypada tu zatem zadać pytanie, czy oznacza to, że ten sam czyn jest jednocześnie wykroczeniem oraz przestępstwem? W. Radecki zaproponował rozwiązanie, zgodnie z którym zakresem występku objęte są jedynie czyny

popelnione umyślnie, wykroczeniami zaś pozostają zachowania nieumyślne realizujące znamiona wykroczenia. Według tej koncepcji, którą należy zaaprobować, znamiona wykroczenia, o jakim mowa w art. 283 § 2 pkt 6 k.p., wypełniać będą zarówno nieumyślne niesporządzenie lub nieprzedstawienie wymaganej dokumentacji wypadkowej, jak i przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących wypadków przy pracy<sup>55</sup>. Nie brak w tym zakresie również innych poglądów. W. Sanetra zasugerował przyjęcie, że egzystują przepisy karne oraz wykroczeniowe, które normują identyczną materię<sup>56</sup>. M. Gersdorf zaproponowała natomiast, że zastosowanie w tej sytuacji powinien znaleźć art. 3 § 1 p.w.k.k.<sup>57</sup>, stosownie do treści którego z dniem wejścia w życie Kodeksu karnego utraciły moc przepisy dotyczące przedmiotów w tym kodeksie unormowanych, chyba że przepisy tej ustawy stanowią inaczej<sup>58</sup>. Stanowisk tych jednak nie sposób zaaprobować. Jak bowiem trafnie zauważył W. Radecki, w przypadku pełnego pokrycia się określonych zakresów normowania, ustalonego na podstawie wykładni ustawowych znamion poszczególnych czynów zabronionych pretendujących do pozostawania w zbiegu (w tym przypadku przestępstwa z art. 221 k.k. oraz wykroczenia z art. 283 § 2 pkt 6 k.p.), pierwszeństwo przysługuje regulacji chroniącej dobro prawne w wyższym stopniu, czyli regulacji karnej przed wykroczeniową<sup>59</sup>.

## BIBLIOGRAFIA

### Literatura

- Abramowski M., *Protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 10.
- Chobot A., *Ochrona pracy*, Poznań 1999.
- Daniluk P., [w:] *Kodeks karny, Komentarz*, Stefański R.A. (red.), Warszawa 2018.
- Gersdorf M., [w:] Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy, Komentarz*, Warszawa 1999.
- Góral R., *Kodeks karny. Praktyczny komentarz*, Warszawa 1998.
- Hryniewicz-Lach E., [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Tom I. Komentarz do art. 117-221*, Królikowski M., Zawłocki R. (red.), Warszawa 2018.
- Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe*, Warszawa 2002.
- Loga L., *Wypadek przy pracy. Pojęcie prawne*, Warszawa 1981.

---

<sup>55</sup> W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, Rozdział XXVIII Kodeksu karnego, Komentarz*, Warszawa 2001, s. 131.

<sup>56</sup> W. Sanetra, *Prawo pracy wobec reformy prawa karnego*, „Prawo Pracy” 1997, nr 11, s. 6.

<sup>57</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Przepisy wprowadzające kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 554, ze zm.).

<sup>58</sup> M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy, Komentarz*, Warszawa 1999, s. 583-584.

<sup>59</sup> W. Radecki, [w:] *System Prawa Karnego*, s. 1284.

- Majewski J., *Przyczynek do wykładni znamion przestępstwa niezawiadomienia o wypadku przy pracy (art. 221 k.k.)*, [w:] *Nauki penalne wobec szybkich przemian socjokulturowych. Księga jubileuszowa Profesora Mariana Filara*, Adamski A., Bojarski J., Chrzczonowicz P., Leciak M. (red.), Toruń 2012.
- Radecki W., *Kodeks karny. Część szczególna. Tom I. Komentarz*, A. Wąsek (red.), Warszawa 2004.
- Radecki W., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, Rozdział XXVIII Kodeksu karnego, Komentarz*, Warszawa 2001.
- Radecki W., [w:] *System prawa karnego*, Paprzycki L.K., Marek A. (red.), *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, t. 10, Warszawa 2016.
- Samol S., *Prawnokarna ochrona praw pracownika w nowym kodeksie karnym*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1998, nr 3-4.
- Sanetra W., *Prawo pracy wobec reformy prawa karnego*, *Prawo Pracy* 1997, nr 11.
- Słownik języka polskiego*, <https://www.wsjp.pl>.
- Sojka T., [w:] Sojka T., Kałusowski T., *Wypadki przy pracy, Świadczenia wypadkowe i wyrównawcze. Komentarz, przepisy, orzecznictwo Sądu Najwyższego*, Zielona Góra 1999.
- Szeleszczuk D., [w:] *Kodeks karny, Komentarz*, Grześkowiak A., Wiak K. (red.), Warszawa 2019.
- Szymańska G., *Zawał serca jako wypadek przy pracy na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1984, nr 11.
- Widzisz R., *Choroba zawodowa w świetle art. 221 k.k.*, „Prokuratura i Prawo” 2011, nr 12.
- Widzisz R., *Odpowiedzialność karna za niezawiadomienie o wypadku przy pracy*, „Prokuratura i Prawo” 2007, nr 5.
- Wróbel W., [w:] *Kodeks Karny, Część szczególna, Tom II, Komentarz do art. 212-277d*, Wróbel W., Zoll A. (red.), Warszawa 2017.
- Wyka T., [w:] *Kodeks pracy, Komentarz*, Baran K. W. (red.), Warszawa 2018.
- Ziołkowska A., [w:] *Kodeks karny, Komentarz*, Konarska-Wrzosek V. (red.), Warszawa 2018.

## Akty normatywne

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145, ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, ze zm.).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1950, ze zm.).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 554, ze zm.).
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251).
- Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2019 r. poz. 409, ze zm.).
- Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 1618).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 14, poz. 80, ze zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. poz. 1071).

## **Orzecznictwo**

Uchwała SN z 11.02.1963 r., III PO 15/62, OSPiKA 1964, nr 23.

Uchwała SN z 30.01.1980 r., VII KZP 41/78, OSNKW 1980, nr 3, poz. 24.

Uchwała SN z 25.03.2003 r., I KZP 50/02, OSNKW 2003, nr 3-4, poz. 28.

Uchwała SN z 15.12.2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, nr 1, poz. 2.

Wyrok SN z 21.07.1977 r., III PRN 22/77, PiZS 1984, nr 11.

Wyrok SN z 3.03.1999 r., II UKN 504/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 364.

Wyrok SN z 16.02.2000 r., II UKN 425/99, OSP 2001, nr 16, poz. 521.

Wyrok SN z 11.01.2013 r., II UK 162/12, Lex nr 1314610.

## **Responsibility for crimes and offences related to evidencing accidents at work**

### **SUMMARY**

The author analyses the features of crimes and offences related to evidencing accidents at work. In view of major interpretational problems, most attention was focused on alternative features of crimes under Art. 221 of the Penal Code – failure to evidence accidents at work and failure to submit related documentation. Although the wording of Art. 221 of the Penal Code does not have a very complex semantic structure, nevertheless, when it is used in the normative environment of the regulation, legal terminology indicates that there is a major interpretational problem.

**Key words:** accident at work, crime, offence



