

# Zagrożenia psychospołeczne na stanowisku marynarza statku morskiego

## ocena ryzyka zawodowego



Ocena ryzyka zawodowego wynikającego z psychospołecznych zagrożeń na stanowisku marynarza statku morskiego wykonana została metodą wskaźnikową RISK SCORE, w której poziom ryzyka szacuje się w oparciu o trzy elementy, tj. ekspozycję na zagrożenie (E), prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia (P) oraz możliwe skutki zdarzenia (S), według zasad przedstawionych w ramce nr 1. Podstawą do analizy czynników stresogennych na stanowisku pracy jest obiektywna ocena cech pracy dokonana w oparciu o Kwestionariusz do oceny cech pracy<sup>1</sup>. Skutki zagrożeń oceniane były z uwzględnieniem właściwości działania stresu na organizm człowieka, tj. kumulowania się obciążenia oraz zróżnicowania ludzi pod względem ujawnianych reakcji na stres.

### Psychospołeczna charakterystyka stanowiska pracy

Zgodnie z opisem zawodu, opracowanym przez MGPIPS<sup>2</sup>, marynarz statku morskiego, najogólniej rzecz ujmując, wykonuje podstawowe prace związane z prawidłową eksploatacją statku oraz jego konserwacją. Różnorodność zadań wykonywanych przez marynarzy jest znaczna, dlatego też wyodrębnia się w tym zawodzie określone specjalności, tj. marynarz, starszy marynarz, motorzysta, sternik, sondażysta i bosman. Marynarz i starszy marynarz zajmują się zasadniczo wykonywaniem zadań związanych z utrzymaniem właściwego stanu urządzeń będących na wyposażeniu statku morskiego. Wykonują oni drobne remonty, sprzątają, splatają liny, pracują przy załadunku i wyładunku towarów oraz pełnią wachty. Motorzysta dba o właściwy stan urządzeń znajdujących się w maszynowni, takich jak np. silniki i wirówki, odpowiada także za właściwy poziom paliwa i smarów oraz dokonuje napraw i remontów urządzeń

w maszynowni statku. Do najważniejszych zadań sternika należy natomiast sprawne i bezpieczne prowadzenie statku, zgodnie z otrzymanymi poleceniami oraz mapami, wskazaniami urządzeń nawigacyjnych i kontrolno-pomiarowych. Sondażysta zajmuje się przede wszystkim zadaniami związanymi z zapewnieniem szczelności wszelkich urządzeń przepływowo-ściekowych. Bosman jest odpowiednikiem brygadzysty na lądzie – sprawuje nadzór, rozdziela pracę innym marynarzom i odpowiada za wykonanie zadań przed przełożonymi (oficerem, kapitanem).

Marynarze używają w pracy różnorodnych narzędzi – od prostego młotka, przez urządzenia, takie jak sondy, radary, windy, podnośniki, urządzenia radiokomunikacyjne na typowym sprzęcie biurowym, jak np. komputer, kończąc.

Marynarz pracuje w bardzo różnych miejscach na statku, zarówno na pokładzie – na wolnym powietrzu, w zmiennych warunkach atmosferycznych, jak i pod pokładem – nierzadko w ciasnocie, hałasie i wyłącznie przy sztucznym oświetleniu, narażony jest także na działanie fal elektromagnetycznych.

Karta informacji o zagrożeniach psychospołecznych na stanowisku marynarza statku morskigo

Czynniki zagrażające	Źródło zagrożenia (sytuacje zagrażające)	Możliwe skutki zagrożeń	Środki ochrony przed zagrożeniami
<b>1. Przeciążenie ilościowe pracą</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– częsty i znaczny wysiłek fizyczny</li> <li>– zbyt dużo pracy do wykonania (okresowo)</li> <li>– nierównomierne tempo pracy (uzależnienie np. od warunków pogodowych lub awarii)</li> </ul>	<p>W zależności od ekspozycji i zasobów jednostki (odporności i umiejętności radzenia sobie, a także zdolności regeneracyjnych) wystąpić mogą:</p> <p><b>a) zaburzenia somatyczne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– bezsenność</li> <li>– migreny</li> <li>– obniżenie odporności organizmu (osłabienie, zwiększona podatność na infekcje)</li> <li>– zaburzenia metabolizmu i choroby układu trawiennego</li> <li>– zaburzenia gospodarki hormonalnej</li> <li>– choroby naczyniowe: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nadciśnienie tętnicze</li> <li>• choroba wieńcowa</li> <li>• zawał serca</li> <li>• udar mózgu</li> </ul> </li> <li>– przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego</li> <li>– zwiększona podatność na choroby nowotworowe (np. przez wzmożone palenie tytoniu)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– zatrudnianie właściwej liczby osób, zachowanie dbałości o sprawdzenie możliwości psychofizycznych pracowników</li> <li>– przestrzeganie norm czasu</li> <li>– bezwzględne przestrzeganie przepisów o profilaktycznych i okresowych badaniach lekarskich i psychologicznych</li> </ul>
<b>2. Przeciążenie jakościowe pracą</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– praca w ruchu ciągłym – konieczność pokonywania zmęczenia, zmęczenia</li> <li>– częsta praca w wymuszonej pozycji ciała</li> <li>– narażenie na czynniki szkodliwe (np. hałas; możliwość urazów etc.)</li> <li>– monotonia</li> <li>– praca w izolacji</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– zatrudnianie właściwej liczby osób potrzebnych do wykonania zadań, z uwzględnieniem indywidualnych właściwości psychofizycznych pracowników</li> <li>– rotacja zadań w ramach zespołu</li> <li>– przestrzeganie norm czasu pracy (w tym także przerw w pracy; zapewnienie możliwości regeneracji organizmu)</li> <li>– rygorystyczne przestrzeganie obowiązku okresowych badań lekarskich, a w razie potrzeby także kierowanie na badania częściej, niż wynika to z przepisów</li> <li>– w razie potrzeby zapewnienie pomocy psychologicznej i badań psychologicznych</li> <li>– szkolenia z radzenia sobie ze stresem – okresowo powtarzane</li> </ul>
<b>3. Konfliktowość roli</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– konieczność współpracy z różnymi ludźmi oraz długotrwałe przebywanie z tym samym zespołem na ograniczonej przestrzeni</li> <li>– konflikt praca-dom</li> </ul>	<p><b>b) zaburzenia natury psychicznej</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– deficyty poznawcze, w tym obniżenie koncentracji uwagi i kłopoty z pamięcią</li> <li>– podniesienie poziomu agresji, drażliwość</li> <li>– nerwice (zaburzenia odżywiania, obsesje, kompulsje, fobie)</li> <li>– depresje</li> <li>– alkoholizm</li> <li>– narkomania (w tym lekomania),</li> <li>– wypalenie zawodowe (wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, utrata satysfakcji z pracy)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– właściwy dobór pracowniczy, z uwzględnieniem indywidualnych cech psychofizycznych oraz sytuacji społecznej pracownika</li> <li>– szkolenia z zakresu komunikacji, rozwiązywania konfliktów, radzenia sobie ze stresem – okresowo powtarzane</li> </ul>
<b>4. Fizyczne warunki pracy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– styczność z brudem, odorem, wilgocią, zmienną temperaturą i niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi, hałas, wibracje, przechyty, narażenie na promieniowanie, niewłaściwe oświetlenie, ciasnota</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– w miarę potrzeby zapewnienie środków ochrony indywidualnej</li> <li>– w przypadku częstej styczności – rotacja zadań (zapewnienie rozłożenia ekspozycji na różnych pracowników)</li> </ul>
<b>5. Ograniczony zakres kontroli nad pracą</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ograniczona możliwość kontroli czasu i sposobu wykonania zadania (sposób realizacji zadań wynika z poleceń przełożonych oraz sytuacji na statku, w tym warunków pogodowych)</li> <li>– brak wpływu na fizyczne warunki pracy</li> <li>– brak możliwości decydowania o doborze współpracowników</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– pozostawienie pracownikom dopuszczalnego marginesu swobody w decydowaniu o kolejności wykonywania zadań</li> <li>– w miarę możliwości uwzględnianie opinii pracowników przy rekrutacji nowych osób lub budowaniu zespołów</li> </ul>

Oszacowanie wielkości ryzyka wynikającego z zagrożeń psychospołecznych na stanowisku marynarza statku morskigo

Zagrożenie/rodzaj ryzyka	Możliwe skutki	Ekspozycja na czynniki zagrażające	Prawdopodobieństwo zdarzenia	Ryzyko początkowe	RYZYKO KOŃCOWE (po zastosowaniu środków ochrony)
<b>Skrajne przeciążenie</b> (śmierć na skutek przeciążenia pracą)	bardzo duże (jedna ofiara śmiertelna) S=15	częsta (codzienna) E=6	tylko sporadycznie możliwe P=0,5	małe Rp=45	S=15 E=6 P=0,2 <b>R=18</b> <b>pomijalne</b> wskazana kontrola warunków pracy
<b>Chroniczne przeciążenie</b> (poważna choroba somatyczna lub psychiczna)	duże (ciężkie uszkodzenie ciała) S=7	częsta (codzienna) E=6	mało prawdopodobne, możliwe P=1	małe Rp=42	S=7 E=6 P=0,5 <b>R=21</b> <b>małe</b> potrzebna okresowa kontrola warunków pracy
<b>Przeciążenie okresowe</b> (lżejsze dolegliwości somatyczne lub zaburzenia stanu psychicznego)	średnie (absencja) S=3	częsta (codzienna) E=6	całkiem możliwe P=6	istotne Rp=108	S=3 E=6 P=3 <b>R=54</b> <b>małe</b> potrzebna okresowa kontrola warunków pracy

Praca marynarza co do zasady ma charakter zespołowy, jednak wiele czynności marynarz wykonuje sam. Ze względu na współpracę z innymi ludźmi może dochodzić do konfliktów. Marynarz powinien więc być osobą zdolną zarówno do pracy w izolacji, jak i do współpracy z innymi ludźmi, zwłaszcza że często współpraca taka wymaga komunikacji

znacznie trudniejszej niż zwykła komunikacja werbalna – marynarz komunikuje się z innymi także za pomocą gestów, kodów dźwiękowych lub świetlnych. Praca marynarzy zawsze jest pracą zmianową, wykonywaną w ruchu ciągłym, także w niedziele i święta. Wachty trwają od 3-12 godzin. Czas pracy zależy też od sytuacji pogodowej na morzu czy

sytuacji awaryjnych. Praca wiąże się również z długą nieobecnością w domu przy ograniczonej możliwości kontaktu z bliskimi, a często z przebywaniem poza krajem.

Ze względu na warunki pracy marynarz musi odznaczać się nie tylko doskonałą kondycją fizyczną, ale i psychiczną. Obejmuje to nie tylko opanowanie, samokontrolę i umiejętność



działania w zespole, tak przydatne w sytuacjach zagrożenia, takich jak sztorm, ale i podzielność uwagi, spostrzegawczość, zdolność do przerzucania się z jednej czynności na drugą, znoszenia monotonii, niewygodnej pozycji, wytrzymałość na duży wysiłek psychofizyczny i zdolność pracy w izolacji. Marynarz musi także być zarówno podwładnym, wykonującym bez dyskusji polecenia zwierzchników, jak i przełożonym, zdolnym skutecznie kierować innymi i ponosić za to odpowiedzialność.

### Psychospołeczne czynniki szkodliwe i uciążliwe na stanowisku

Obiektywna ocena cech pracy wskazuje, że wykonywanie zadań marynarza statku morskogo wiąże się z wysokim poziomem stresu, a do czynników stresogennych w tym zawodzie zalicza się przede wszystkim:

- ponadprzeciętny wysiłek fizyczny,
- ponadprzeciętne narażenie na nieprzyjemne i uciążliwe fizyczne warunki pracy (styczność z brudem, odorem, wilgocią, niewłaściwą i zmienną temperaturą, hałasem),
- konflikty,
- zagrożenia życia i zdrowia (narażenie i skutki błędów lub zaniedbań w pracy),
- psychiczne obciążenie związane ze złożonością pracy.

### Uwagi końcowe

Ryzyko zawodowe jest zawsze ściśle związane z konkretnym środowiskiem pracy. Takie samo stanowisko, ale w różnych warunkach pracy, może się różnić poziomem ryzyka. Dla przykładu, inne będą warunki pracy marynarza pracującego w na statku handlowym pływającym na trasach transatlantyckich, a inne takiego, który pracuje na promie pasażerskim

pływającym po Bałtyku. Dlatego dokonując oceny ryzyka, należy zawsze brać pod uwagę konkretne warunki pracy. Szacując stopień szkód, przyjmuje się zawsze możliwe największe skutki. Dla stresu zawodowego największym możliwym, a jednocześnie prawdopodobnym skutkiem jest śmierć człowieka.

Szacując prawdopodobieństwo wystąpienia skutków, warto przeanalizować również historię absencji chorobowych pracowników oraz wziąć pod uwagę warunki pracy, w których te absencje wystąpiły. Po wiedzę można też sięgnąć do wyników badań naukowych prowadzonych w zakresie związków stresu z różnego rodzaju chorobami, a także do danych o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych, zwłaszcza że w przypadku marynarzy ze względu na specyfikę pracy wypadkiem przy pracy mogą być dość nietypowe zdarzenia, na co wskazują m.in. orzeczenia Sądu Najwyższego. Przykładowo, w opinii Sądu Najwyższego<sup>3</sup>, jeżeli nie ma możliwości (z powodu sztormu) zapewnienia odpowiedniej opieki lekarskiej, przebywającemu na morzu członkowi załogi, u którego wystąpił zawał mięśnia sercowego, co w konsekwencji doprowadziło do pogorszenia stanu zdrowia, a następnie do śmiertelnego zejścia, to zgon marynarza w powyższych okolicznościach może być uznany za wypadek przy pracy.

## Międzynarodowe Targi Spawalnicze ExpoWELDING – prezentacja nowości, branżowa konferencja

Już w październiku w Centrum Targowo-Konferencyjnym Expo Silesia w Sosnowcu odbędzie kolejna edycja Międzynarodowych Targów Spawalniczych ExpoWELDING. Wydarzenie będzie miało miejsce 16-18 października 2012 r. Wystawa organizowana wspólnie z Instytutem Spawalnictwa z Gliwic stanowi prezentację innowacyjnych technologii i nowoczesnych urządzeń do spajania i cięcia metali.

W tegorocznej edycji udział potwierdziło ponad 100 firm z Polski, jak i Niemiec, Czech, Chin, Włoch czy Danii, Szwajcarii, Tajwanu.

Firmy na swoich stoiskach zaprezentują wiele **NOWOŚCI**, m.in. na stoiskach wystawców **Kemppi**, **SUPRA ELCO**, **Fronius Polska**, **TÜV NORD Polska**, **STIGAL**, **H.Cegielski-SERVICE**, **ECKERT AS**, **Elesa+Ganter Polska**, **Fabryka Narzędzi „GLOB”**, **KLINGSPOR**, **SOMAR S.A.**, pojawiają się nowe produkty. Więcej informacji na temat prezentowanych nowości znaleźć można na stronie [www.expowelding.pl](http://www.expowelding.pl).

Wspomniana firma Fronius Polska, podczas wszystkich dni targów, organizuje konkurs „wirtualne spawanie”, wykorzystujące maszynę Fronius „Virtual Welding”, przeznaczoną do nauki spawania. Wygrać można cenną nagrodę – TransPocket 1500.

Tradycyjnie, w trakcie Międzynarodowych Targów Spawalniczych ExpoWELDING, Instytut Spawalnictwa

zorganizuje **54. Naukowo-Techniczną Konferencję Spawalniczą** pod hasłem **SPAWALNICTWO. OSIĄGNIĘCIA – POTRZEBY – WYZWANIA**.

Zdecydowana większość odwiedzających to specjaliści z branży i osoby ze ścisłego kierownictwa firm – 40 proc. zwiedzających to prezesi, dyrektorzy, managerowie, kierownicy i właściciele prywatnych przedsiębiorstw, działający głównie w przemyśle i handlu. Ponadto wystawa odbywa się na najlepszym rynku – lokalizacja w śląskiej aglomeracji z licznymi gałęziami przemysłu – m.in. górnictwo, energetyka, hutnictwo, przemysł samochodowy.

Tegoroczna edycja wystawy poszerzona jest o ofertę **Salonu BHP**, gdzie prezentowane będą produkty oraz metody stosowane w dziedzinie bezpieczeństwa, higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej. Salon skierowany jest przede wszystkim do firm związanych z ochroną indywidualną i zbiorową pracowników, zajmujących się środkami utrzymania czystości, a także producentów i dystrybutorów sprzętu i urządzeń przeciwpożarowych oraz firm zajmujących się oznakowaniem i instrukcjami BHP. Miesięcznik „Promotor BHP”, w ramach Salonu, zorganizuje **konferencję „Bezpieczna praca spawacza”**.

Wśród wydarzeń towarzyszących ponownie znalazł się konkurs **Mistrz Spawania** (organizowany

przez firmę „Harispał” pod patronatem Expo Silesia), który kierowany jest do zawodowych spawaczy. W trakcie konkursu każdy uczestnik wykona spawanie elementów, natomiast jury ocenić będzie prawidłowość i dokładność wykonania złącza spawanego. Na zwycięzców czekają atrakcyjne nagrody i tytuł „Mistrza Spawania”.

Organizatorzy Targów zapraszają również wystawców do udziału w konkursie, którego celem jest nagrodzenie lub wyróżnienie najciekawszych, innowacyjnych produktów lub rozwiązań związanych tematycznie z branżą spawalniczą prezentowanych na stoiskach w ramach Targów ExpoWELDING 2012. Nagrodą w konkursie jest **Medal Expo Silesia**.

Targi patronatem objęło Ministerstwo Gospodarki, Marszałek Województwa Śląskiego oraz Prezydent Miasta Katowice. Branżowego patronatu udzielają m.in. Urząd Dozoru Technicznego, Polska Izba Spawalnictwa czy Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach.

Poprzednia edycja targów ExpoWELDING w 2010 roku, w Centrum Targowo-Wystawienniczym Expo Silesia gościła łącznie ponad 300 firm z: Austrii, Belgii, Czech, Danii, Holandii, Francji, Luksemburga, Niemiec, Szwajcarii, Tajwanu, Włoch i oczywiście Polski. Imprezę odwiedziło blisko 6 tys. zwiedzających, w większości branżowych specjalistów.

## Ramka nr 1

METODA RISK SCORE jest jakościową, wskaźnikową metodą oceny ryzyka, w której ryzyko szacowane jest oddzielnie dla każdego zidentyfikowanego zagrożenia. Poziom ryzyko (R) oznaczany jest przez iloczyn wag przyporządkowanych potencjalnym skutkom zdarzenia (S), ekspozycji na zagrożenie (E) i prawdopodobieństwu zaistnienia określonego zdarzenia (P), zgodnie z poniższym wzorem:

$$R = S \times E \times P, \text{ gdzie:}$$

**S** – potencjalne skutki to średnia arytmetyczna oceny strat ludzkich i materialnych

Wartość	Strata	Straty ludzkie	Straty materialne
100	poważna katastrofa	wiele ofiar śmiertelnych	ponad 30 mln PLN
40	katastrofa	kilka ofiar śmiertelnych	10-30 mln PLN
15	bardzo duża	ofiara śmiertelna	300 tys.-1 mln PLN
7	duża	ciężkie uszkodzenie ciała	30-300 tys. PLN
3	średnia	absencja	3-30 tys. PLN
1	mała	udzielenie pierwszej pomocy	poniżej 3 tys. PLN

**E** – czas ekspozycji oddziaływania szkodliwych czynników na pracownika

Wartość	Oddziaływanie
10	stałe
6	częste (codzienne)
3	sporadyczne (raz na tydzień)
2	okazjonalne (raz na miesiąc)
1	minimalne (kilka razy rocznie)
0,5	znikome (raz do roku)

**P** – prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia dla pracownika

Wartość	Zagrożenie	Szansa
10	bardzo prawdopodobne	50% (1 na 2)
6	całkiem możliwe	10% (1 na 10)
3	praktycznie możliwe	1% (1 na 100)
1	mało prawdopodobne, możliwe	0,1% (1 na 1000)
0,5	tylko sporadycznie możliwe	0,01% (1 na 10 000)
0,2	możliwe do pomyślenia	0,001% (1 na 100 000)
0,1	tylko teoretycznie możliwe	0,0001% (1 na 1 000 000)

**R** – ryzyko zawodowe, wartość liczbowa

Wartość R	Kategorie ryzyka	Działanie zapobiegawcze
$R \leq 20$	pomijalne	wskazana kontrola
$20 < R < 70$	małe	potrzebna kontrola
$70 < R < 200$	istotne	potrzebna poprawa
$200 < R < 400$	duże	potrzebna natychmiastowa poprawa
$R > 400$	bardzo duże	wskazane wstrzymanie pracy

Źródło: Romanowska-Słomka I., Słomka A., Poradnik Ocena ryzyka zawodowego w zakładach służby zdrowia, Stowarzyszenie Inspektorów Sanitarnych RP, Wrocław 2001, s. 34-35

Prawidłowe szacowanie ryzyka wynikającego ze stresu zawodowego z wykorzystaniem metody Risk Score wymaga przyjęcia następujących założeń:

1. czynniki zagrażające i sytuacje zagrożenia są w istocie elementami zwykłej, codziennej pracy,
2. skutki muszą uwzględniać kumulatywną właściwość stresu, stąd określanie ich oddzielnie dla każdego czynnika zagrażającego nie jest możliwe; oceniać je zatem należy łącznie dla wszystkich występujących czynników zagrażających,
3. rzeczywistym zagrożeniem dla pracownika jest ryzyko utraty zdrowia, a więc szacowanie ryzyka odbywać się powinno na poziomie zdarzeń szkodliwych,
4. ze względu na różnice prawdopodobieństwa wystąpienia określonych skutków zdrowotnych konieczne jest oddzielne szacowanie określonych rodzajów ryzyka utraty zdrowia wskutek stresu.

Przyjęcie tych założeń pozwala zdefiniować zagrożenia jako:

- a. **przeciążenie okresowe**, powodujące względnie lżejsze dolegliwości somatyczne lub zaburzenia stanu psychicznego, których skutkiem jest krótkotrwała absencja,
- b. **przeciążenie chroniczne**, niosące ryzyko poważnej choroby somatycznej (np. choroba wrzodowa, nadciśnienie tętnicze, choroba wieńcowa) lub poważne zachwianie stanu psychicznego (depresja, nerwica), skutkujące jednorazową absencją dłuższą niż 28 dni albo absencją powtarzalną,
- c. **skrajne przeciążenie** organizmu, niosące ryzyko wystąpienia choroby zagrażającej życiu (np. udar mózgu, zawał serca, nagłe zatrzymanie krążenia) albo trwałej choroby psychicznej, skutkujące śmiercią lub kalectwem.

Prawidłowe oszacowanie poziomu ryzyka wynikającego z tych zagrożeń wymaga także uprzedniej, szczegółowej analizy czynników zagrażających (tj. przeciążenie ilościowe i jakościowe, niedociążenie, konfliktowość, warunki fizyczne, poziom kontroli, poziom wsparcia) oraz sytuacji zagrażających, będących źródłem tych czynników na danym stanowisku w konkretnych warunkach pracy.

Katarzyna Orlak  
menedżer i psycholog, Stowarzyszenie Zdrowa Praca

Konsultacja:  
Liliana Gudalewicz  
główny specjalista bhp, firma LIWAX

<sup>1</sup> Dudek B., Waszkowska M., Merez D., Hanke W., *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2004

<sup>2</sup> Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, *Przewodnik po zawodach*, Wydanie II, Tom VII, Warszawa 2003

<sup>3</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 21 lipca 1977 r. III PRN 22/77, OSNCP 1978/3/54