



WYPADKI PRZY PRACY



Definicję wypadku przy pracy określa art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W myśl tego przepisu za wypadek przy pracy uważa się zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

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

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

- 1) nagłość zdarzenia powodująca wypadek przy pracy charakteryzuje się zaskoczeniem pracownika, jest czymś nieprzewidywalnym, nieoczekiwanym, raptownym. Nagłość oznacza jednorazowe, doraźne działanie zjawiska powodującego uraz lub śmierć pracownika. W orzecznictwie uznaje się, że przez nagłe zdarzenie należy rozumieć takie zdarzenie, które trwa nie dłużej, niż jedna dniówka robocza.
- 2) przyczyna zewnętrzna zdarzenia oznacza, że nie może pochodzić z organizmu pracownika dotkniętego zdarzeniem. Przyczyna ta winna być jednocześnie źródłem urazu lub śmierci pracownika. Przyczyną zewnętrzną wypadku może być każdy uczestnik zewnętrzny, który jest zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki, w tym także pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego schorzeniem samistym.
- 3) uraz lub śmierć – czyli uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego. Z urazem utożsamiana jest czasowa niezdolność do pracy związana z wypadkiem przy pracy. Podstawą do uznania zdarzenia za wypadek przy pracy jest również niezdolność do pracy z powodu choroby będącej konsekwencją tego zdarzenia. Za wypadek przy pracy może być uznane zdarzenie nie będące przyczyną czasowej niezdolności do pracy, ale powodujące uraz u poszkodowanego (*np. skaleczenie*). Do uznania zdarzenia nagłego wywołanego przyczyną zewnętrzną za wypadek przy pracy, konieczny jest skutek w postaci urazu lub śmierci pracownika uczestniczącego w danym zdarzeniu. Za śmiertelny wypadek uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku. Pod pojęciem śmierci należy rozumieć śmierć biologiczną, polegającą na nieodwracalnym ustaniu funkcji pnia mózgowego.
- 4) związek z pracą, który zachodzi, gdy istotną przyczyną wypadku przy pracy jest wykonywanie przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy lub powinności z nim związanych. Zakres zwykłych czynności pracownika może być określony w akcie kreującym stosunek pracy, np. w umowie o pracę, jak również w zakresie obowiązków przekazywanych pracownikowi przez pracodawcę na podstawie art. 94 pkt 1 Kodeksu pracy. Będą to czynności, które pracownik wykonuje na bieżąco w toku wykonywania swojej pracy.

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, 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 działającą u pracodawcy organizację związkową definicja – art. 3 ust.

W związku z powyższym, różnica między wypadkiem przy pracy i wypadkiem podczas podróży służbowej dotyczy okoliczności wypadku, a w szczególności tego, iż wypadek przy pracy powinien pozostawać w związku z pracą, natomiast wypadek podczas podróży służbowej musi się wiązać z wykonywaniem zadań powierzonych na czas podróży służbowej. Pracownik w czasie podróży służbowej może być pozbawiony ochrony tylko wtedy, gdy swoim nagannym zachowaniem zerwał związek z pracą.

W myśl art. 5 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy jakiego uległ pracownik, następuje w trybie określonym przepisami art. 234 Kodeksu pracy:

- „§ 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.
- § 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy”.

Ponadto, pracownik stosownie do § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zobowiązany jest, jeżeli pozwala na to stan jego zdrowia, do niezwłocznego powiadomienia o tym zdarzeniu swojego przełożonego. Jeżeli skutki wypadku ujawniły się w okresie późniejszym, pracownik ma obowiązek powiadomienia swojego przełożonego niezwłocznie po ich ujawnieniu. Z powyższego wynika, że pracownik powinien dokonać tego zawiadomienia bez zbędnej i nieuzasadnionej zwłoki, by jak najszybciej mógł być wyjaśniony i ustalony charakter zdarzenia, co niewątpliwie leży tak w interesie pracownika, jak i pracodawcy. Jednak nawet znaczna zwłoka pracownika w poinformowaniu o wypadku nie zwalnia pracodawcy z obowiązku ustalenia okoliczności i przyczyn tego zdarzenia.

Postępowanie powypadkowe

Zadaniem pracodawcy jest ustalenie, czy zaistniałe zdarzenie jest wypadkiem przy pracy oraz zbadanie przyczyn tego wypadku. Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:

- dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych,
- uruchamianie bez potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych wstrzymanych w związku z wypadkiem,
- dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych, bądź też dokonywanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po uprzednim sporządzeniu, jeżeli zachodzi taka konieczność, szkicu, fotografii bądź też nagrania video miejsca wypadku. W sytuacji, gdy zabezpieczenie miejsca wypadku przy pracy zarządził organ prowadzący postępowanie przygotowawcze, które ma na celu ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego, zgodę na uruchomienie maszyn i urządzeń wyraża pracodawca po uzyskaniu akceptacji właściwego inspektora pracy i prokuratora, a w sytuacji zaistnienia takiego wypadku w zakładzie górniczym, również właściwego organu państwowego nadzoru górniczego. Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody wymienionych podmiotów jest niedopuszczalne, chyba że zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia groźącemu niebezpieczeństwu. W sytuacji gdy pracownik uległ wypadkowi na terenie innego niż macierzysty zakładu pracy, zabezpieczenie miejsca takiego zdarzenia należy do obowiązków pracodawcy, na terenie którego zdarzył się wypadek.

Innym obowiązkiem pracodawcy jest niezwłoczne zawiadomienie właściwego inspektora pracy i prokuratora, o śmiertelnym, ciężkim (za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodznej 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 trwale, istotne zeszczenie lub zniekształcenie ciała) lub zbiorowym wypadku przy pracy (za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby) oraz o każdym innym wypadku, który wywołał takie skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Przez niezwłoczne zawiadomienie rozumie się czas, niezbędny na przekazanie informacji o wypadku (bez zbędnej zwłoki). Głównym celem zawiadomienia o wypadku jest zapewnienie odpowiednim organom możliwości zbadania wypadku bezpośrednio na jego wystąpieniu. Właściwym inspektorem pracy jest inspektor okręgowego inspektoratu pracy obejmującego właściwością miejscową zakład pracy, w którym zdarzył się wypadek.

Należy dodać, że bardzo często w postępowaniu powypadkowym zapominają się o art. 19 ustawy z 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym, który stanowi „Ekspluatujący urządzenie techniczne jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić organ właściwej jednostki dozoru technicznego o każdym niebezpiecznym uszkodzeniu urządzenia lub nieszczęśliwym wypadku związanym z jego eksploatacją.”

Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy. U pracodawcy, u którego 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 bhp. Jeżeli pracodawca nie może utworzyć zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół, w skład którego wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.

Zespół powypadkowy obowiązany jest:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku – jeżeli jest to konieczne,
- wysłuchać poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala oraz zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku,
- zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku,
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku,
- dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zespół powypadkowy sporządza, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, tzw. „protokół powypadkowy”, według wzoru ustalonego przez ministra właściwego do spraw pracy na podstawie art. 237 § 2 Kodeksu pracy.

Przekroczenie wskazanego terminu dopuszczalne jest tylko w razie wystąpienia protokół lub trudności, które uniemożliwiają jego terminowe sporządzenie, np. zły stan zdrowia poszkodowanego, który uniemożliwiła odebranie od niego wyjaśnień, czy przedłużające się sporządzenie ekspertyzy przez rzeczoznawców lub biegłych, muszą być wyraźnie omówione w treści protokołu.

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

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

W sytuacji, gdy mamy do czynienia z wypadkiem śmiertelnym, na zespole powypadkowym spoczywa obowiązek zapoznania z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny zmarłego pracownika oraz pouczyc ich o prawie do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń, jakie zawarte są w treści protokołu.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca nie później niż w terminie 5 dni od dnia jego sporządzenia. Jeżeli do treści protokołu powypadkowego zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół powypadkowy nie odpowiada warunkom określonym w rozporządzeniu, pracodawca zwraca nie zatwierdzone protokół, w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy. W razie wniesienia zastrzeżeń do protokołu, zespół powypadkowy po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnieniu sporządza, nie później niż w terminie 5 dni, nowy protokół, dołączając do niego protokół powypadkowy nie zatwierdzony przez pracodawcę.

Zatwierdzony protokół powypadkowy, zawierający pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych, pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi (w razie wypadku śmiertelnego – członkom rodziny pracownika). Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy oraz prokuratorowi.

Na podstawie dokonanych przez zespół powypadkowy ustaleń okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, kierownik zakładu pracy zobowiązany jest zarządzić zastosowanie właściwych środków profilaktycznych, jak również środków mających na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, a nadto określić osoby odpowiedzialne za wykonywanie poleceń wydawanych w związku z wypadkiem, a także zapewnić omówienie okoliczności i przyczyn wypadku z kierownikami, mistrzami i pracownikami zainteresowanych komórek organizacyjnych zakładu pracy.

Pracodawca zobligowany jest do przechowywania dokumentacji powypadkowej w aktach przez okres 10 lat, jak również, stosownie do dyspozycji art. 234 § 3 Kodeksu pracy.

Prawidłowo sporządzony protokół powypadkowy stanowi dokument urzędowy w rozumieniu art. 244 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, którego treść jest dowodem tego, że miały miejsce opisane w nim fakty, jak również, iż zakwalifikowano je jako wypadek przy pracy.

Jeżeli pracownik ma interes prawny w ustaleniu, że określone zdarzenie było wypadkiem przy pracy lub zaistniało w okolicznościach uprawniających go do świadczeń „wypadkowych”, mimo że nie dochodzi on roszczeń odszkodowawczych lub rentowych, przysługuje mu prawo do wystąpienia do sądu pracy z powództwem o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego.

Jeżeli wypadek miał miejsce na terenie innego zakładu pracy, ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego pracownika, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek. Pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, w którym została poszkodowana osoba niebędąca jego pracownikiem, jest obowiązany w szczególności:

- zapewnić udzielenie pomocy poszkodowanemu,
- zabezpieczyć miejsce wypadku,
- zawiadomić niezwłocznie o wypadku pracodawcę poszkodowanego,
- udostępnić miejsce wypadku i niezbędne materiały oraz udzielić informacji i wszechstronnej pomocy zespołowi powypadkowemu ustalającemu okoliczności i przyczyny wypadku.

Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie przekazać dokumentację powypadkową pracodawcy poszkodowanego pracownika. W tym przypadku, protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca poszkodowanego pracownika.

Niesporządzenie protokołu wypadkowego oraz innej dokumentacji związanej z wypadkiem przy pracy stanowi o istocie występuku opisanego w art. 221 Kodeksu karnego, który stanowi, że: „Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadania w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności”.

Świadczenia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w związku z wypadkiem przy pracy

Ubezpieczonemu, który wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, przysługuje jednorazowe odszkodowanie zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Za stały uszczerbek na zdrowiu uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu nierokujące poprawy, a za długotrwały uszczerbek na zdrowiu uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający 6 miesięcy, mogące ulec poprawie.

Zgodnie z art. 21 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych świadczenia określone w ustawie nie przysługują pracownikowi, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było, udowodnione przez pracodawcę, naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub w skutek rażącego niedbalstwa. Przepis ten pomija jako przyczynę naruszenie zasad bhp. Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują również ubezpieczonemu, który będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

Wyrażenie „rażące niedbalstwo” nie zostało zdefiniowane w ustawie wypadkowej. Prawo pracy nie ma również własnego pojęcia winy. Nie definiuje też takich pojęć jak umyślność, lekkomyślność, niedbalstwo. W związku z tym dla wyjaśnienia ich znaczenia należy się odwoływać do terminologii prawa karnego. Według art. 9 § 1 Kodeksu karnego czyn zabroniony popełniony jest umyślnie, jeżeli sprawca ma zamiar jego popełnienia, to jest chce go popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi. Natomiast według art. 9 § 2 tego Kodeksu karnego czyn zabroniony popełniony jest nieumyślnie, jeżeli sprawca nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia go jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć.

Rażące niedbalstwo zachodzi wówczas, gdy poszkodowany pracownik podejmuje działania z naruszeniem przepisów o ochronie zdrowia i życia, chociaż mógł i powinien przewidzieć grożące mu niebezpieczeństwo, które zwykle występuje w danych okolicznościach faktycznych, co dla każdego człowieka o przeciętnej przeczności jest oczywiste – musi to być przyczyna wyłączna!

Odowiedzialność cywilna i zadośćuczynienie w związku z wypadkiem przy pracy

Odowiedzialność cywilna art. 435 § 1 Kodeksu cywilnego stanowi, że: „*Prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.) ponosi odpowiedzialność za szkodę na osobie lub mieniu, wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu, chyba że szkoda nastąpiła wskutek siły wyższej albo wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą nie ponosi odpowiedzialności.*”

Każdy wypadek pracownika, który zdarzył się podczas wykonywania obowiązków służbowych, objęty jest ubezpieczeniem gwarantowanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Gdy ZUS nie pokryje pełnych kosztów leczenia poszkodowanego, pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy i doznał szkody w postaci uszczerbku na zdrowiu lub rozstroju zdrowia, może żądać od swego pracodawcy świadczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Celem dodatkowej odpowiedzialności pracodawcy jest wyrównanie szkody i krzywdy, jaką poniósł pracownik w wyniku wypadku przy pracy, a która nie została w całości pokryta z ubezpieczenia wypadkowego.

Jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej zawiera w swej konstrukcji naprawienie szkody (*wyrównanie szkody majątkowej spowodowanej uszczerbkiem na zdrowiu pracownika*). Uregulowany tryb postępowania powoduje, że odszkodowania te wypłacane są, po rozpatrzeniu przez ZUS, dość szybko i stanowią dla pracownika składnik środków finansowych umożliwiających mu przetrwanie trudnego okresu. Nie znaczy to oczywiście, że jednorazowe odszkodowanie stanowi wyrównanie wszelkich szkód i pełne zadośćuczynienie wszelkim krzywdom doznany w wypadku przy pracy lub wskutek choroby zawodowej.

Dochodzenie od pracodawcy na gruncie prawa cywilnego dalszych świadczeń, wykraczających ponad regulacje ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest możliwe od czasu przywrócenia odpowiedzialności cywilnej pracodawcy z tytułu czynu niedozwolonego na zasadach prawa cywilnego od 1 stycznia 1990 r. Oznacza to, że od dnia 1 stycznia 1990 r. pracownicy, którzy ulegli wypadkowi przy pracy i członkowie rodzin pracowników, którzy zmarli wskutek wypadku przy pracy, mogą dochodzić świadczeń uzupełniających według zasad określonych w przepisach prawa cywilnego.

W orzecznictwie prezentowano już wielokrotnie pogląd, że domaganie się zadośćuczynienia na podstawie art. 445 § 1 Kodeksu cywilnego, jest w zasadzie zgłaszaniem roszczeń, których wysokość nie stanowi rzeczywistego odzwierciedlenia doznanych cierpień. Ich sprecyzowanie opiera się na niedookreślonym pojęciu „sumy odpowiedniej”. Roszczenia kwota zadośćuczynienia powinna być adekwatna do stosunków majątkowych społeczeństwa, tj. odpowiednia ze względu na doznaną krzywdę, na którą składają się cierpienia fizyczne w postaci bólu i innych dolegliwości oraz cierpienia psychiczne, polegające na ujemnych uczuciach przeżytych w związku z cierpieniami fizycznymi i w związku z następstwami uszkodzenia ciała i stroju zdrowia, które są trwałe i nieodwracalne. Jej wysokość nie powinna być nadmierna i powinna być utrzymana w granicach rozsądku lecz jej charakter kompensacyjny winien być ekonomicznie odczuwalny dla poszkodowanego. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 21.04.1985 r. SN II CR 94/85 wskazał: „*Pojęcie sumy odpowiedniej użyte w art 445 § 1 kc w istocie ma charakter niedookreślony, niemniej jednak w judykaturze wskazane przez kryteria, którym należy się kierować przy ustaleniu wysokości zadośćuczynienia. Zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać jakąś ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być „odpowiednia” w tym znaczeniu, że powinna być – przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego – utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadająca aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa*”. Wobec powyższego należy przytoczyć, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22.11.1995 r., sygn. akt II CRN 89/95, Prok. i Pr 1996/2-3/43 „*Szkoda wynagradzana z mocy art. 445 § 1 kc może być nie tylko powstanie nowego schorzenia, ale również istotne pogorszenie się dotychczasowego stanu zdrowia lub też wystąpienie albo nawet zaostrenie się cierpień fizycznych wywołanych rozstrojem zdrowia*”.

Zadośćuczynienie powinno być środkiem pomocy dla poszkodowanego i pozostawać w odpowiednim stosunku do rozmiarów krzywdy i szkody niemajątkowej. Przy określaniu wysokości zadośćuczynienia podstawowe znaczenie ma stopień natężenia krzywdy, a więc cierpienia fizycznych i ujemnych doznań psychicznych. Decyduje więc rodzaj, charakter i długotrwałość cierpień fizycznych doznanych przez poszkodowanego wskutek uszkodzenia ciała i rozstroju zdrowia. Zadośćuczynienie za cierpienia fizyczne i krzywdę moralną powinno stanowić dla poszkodowanego realną pomoc, rekompensującą w pewnym stopniu doznane cierpienia i krzywdę (1968.10.24 wyrok SN I CR 383/68 LEX nr 6407).

Jeśli pracodawca ponosi winę za wypadek, zobowiązany jest do pokrycia kosztów leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą – także sumy potrzebnej do przygotowania go do innego zawodu. W sytuacji gdy pracownik całkowicie lub częściowo utracił zdolność do pracy zarobkowej, może on żądać odpowiedniej renty. Ustawa wypadkowa nie zawiera ograniczeń w możliwości dochodzenia od pracodawcy roszczeń odszkodowawczych w sytuacji, gdy szkoda doznana w wyniku wypadku przy pracy nie została w całości pokryta przez ZUS. Celem zadośćuczynienia jest kompensata cierpień fizycznych i psychicznych. Roszczenie o zadośćuczynienie przysługuje jedynie osobie, przeciwko której było skierowane zdarzenie określone

jako czyn niedozwolony (*wyrok SN w orzeczeniu z dn. 13.10.1987 r., IV CR 266/87, OSNCP 1989/9, poz. 142*). Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdza, że cywilnoprawna odpowiedzialność pracodawcy za skutki wypadku przy pracy ma charakter uzupełniający.

Na żądanie poszkodowanego pracownika, pracodawca zobowiązany jest wyłożyć z góry sumę potrzebną do pokrycia kosztów leczenia. Szkoda jest stratą, jaką poniósł poszkodowany oraz pozbawieniem poszkodowanego korzyści, jakie uzyskałby, gdyby do wypadku nie doszło. Zwrot wszelkich kosztów obejmuje koszty m.in.:

- wydatki na lekarstwa,
- koszty dodatkowej pomocy pielęgniarskiej,
- rehabilitacji,
- koszty zabiegów,
- dojazdy na zabieg,
- przystosowania do innego zawodu (*kursy, szkolenia*).

Odpowiedzialność za szkodę należy rozpatrywać w oparciu o zasady odpowiedzialności za czynów niedozwolonych. Aby doszło do uznania odpowiedzialności cywilnej za wystąpienie szkody i wypłaty odszkodowania muszą być wskazane – zgodnie z art. 6 Kodeksu cywilnego – łącznie wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 415 Kodeksu cywilnego, tj. zawinione zachowanie (*działanie lub zaniechanie*), które doprowadziło do powstania szkody, fakt powstania szkody oraz związek przyczynowy między powstaniem szkody, a zachowaniem sprawcy. Określając wysokość zadośćuczynienia, sąd powinien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności mające wpływ na rozmiar krzywdy, a zwłaszcza stopień i czas trwania cierpienia fizycznych i psychicznych (*pobył w szpitalu, bolesność zabiegów, dokonywane operacje, leczenie sanatoryjne itp.*), trwałość skutków czynu niedozwolonego (*kalectwo, oszpecenie, bezradność życiowa, poczucie nieprzydatności itp.*), prognozy na przyszłość (polepszenie lub pogorszenie stanu zdrowia), wiek poszkodowanego (*zwykle większa krzywdą jest kalectwo dla osoby młodszej*), niemożność wykonywania ulubionego zawodu, uprawiania sportów, pracy twórczej, utratę kontaktów towarzyskich, możliwości atrakcyjnych wyjazdów, wycieczek, chodzenia do teatru, do kina, na plażę itp., a także z drugiej strony przyznanie się poszkodowanego do powstania szkody lub jej zwiększenia.

Pierwszym krokiem w dochodzeniu należnych świadczeń jest zebranie pełnej dokumentacji i przekazanie jej wraz ze zgłoszeniem szkody do pracodawcy. Pracodawca prawdopodobnie przekaże te sprawę ubezpieczycielowi, który zgodnie z obowiązującym prawem jest zobowiązany wypłacić odszkodowanie w terminie 30 dni, a jeśli sprawa jest skomplikowana i wymaga dodatkowych wyjaśnień w terminie 90 dni. Wysokość świadczenia może zostać ustalona na podstawie decyzji zakładu ubezpieczeń, ugody lub orzeczenia sądu. Najczęściej wypłata odszkodowania następuje w ramach decyzji ubezpieczyciela, jednak możemy zostać skuszeni wypłatą szybkiej gotówki i propozycją ugody. W tym przypadku powinniśmy skalkulować wszelkie szkody i ich następstwa, gdyż zawarcie ugody najczęściej wiąże się ze zrzeczeniem wszelkich roszczeń związanych z wypadkiem. Ponadto, z ugody bardzo ciężko się wycofać i jej podważenie jest możliwe praktycznie tylko przed sądem. Jeśli decyzja ubezpieczyciela jest dla nas niesatysfakcjonująca, możemy wystąpić na drogę sądową, co wiąże się z poniesieniem kosztów wytoczenia powództwa. Jednak w tym przypadku, o wysokości świadczeń będzie decydował sąd, a nie ubezpieczyciel.

Odpowiedzialność karna

Odpowiedzialność karna art. 220 § 1 Kodeksu karnego stanowi, że „Kto, będąc odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.”

Odpowiedzialność konkretnej osoby za bezpieczeństwo i higienę pracy nie musi wynikać z przepisu ustawowego, ale jej źródłem może być umowa, wewnętrzne regulaminy, wykaz czynności regulamin pracy. Według SN odpowiedzialność ta może wynikać nawet z istoty wykonywanych czynności (*prowadzenie szkolenia wiążącego się z używaniem niebezpiecznych urządzeń*). Przepustkę z art. 220 Kodeksu karnego ma postać przestępstwa z zaniechania i polega na niedopełnieniu obowiązku z zakresu bhp, prowadzące go w następstwie do wywołania bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracownika danego zakładu pracy. Bezpośrednie niebezpieczeństwo to narażenie pracownika na takie niebezpieczeństwo, w którym prawdopodobieństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu grozi niezwłocznie. Niebezpieczeństwo oznacza sytuację (*powien szczególny układ rzeczy lub zjawisk, odrębny od samego czynu, charakteryzujący się dynamicznym rozwojem*), która ma właściwości przechodzenia w inny stan. Bezpośredniość niebezpieczeństwa nie należy wiązać wyłącznie z bliskością czasową skutku, mogącego nastąpić w związku z rozwojem sytuacji, lecz chodzi tu o taki stan, gdy nieuchronnym następstwem dalszego rozwoju sytuacji, bez konieczności pojawienia się jakichś nowych czynników „dynamizujących”, jest niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia. Powyższy art. koresponduje z:

„art. 155. Kto nieumyślnie powoduje śmierć człowieka, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

„art. 156. § 1. Kto powoduje ciężki uszczerbek na zdrowiu w postaci:

- 1) pozbawienia człowieka wzroku, słuchu, mowy, zdolności płodzenia,
- 2) innego ciężkiego kalectwa, ciężkiej choroby nieuleczalnej lub długotrwałej, choroby realnie zagrażającej życiu, trwałej choroby psychicznej, całkowitej albo znacznej trwałej niezdolności do pracy w zawodzie lub trwałego, istotnego zespzczenia lub zniekształcenia ciała, podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10.

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 3. Jeżeli następstwem czynu określonego w § 1 jest śmierć człowieka, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12.

art. 157. § 1. Kto powoduje naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia, inny niż określony w art. 156 § 1, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2. Kto powoduje naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia trwający nie dłużej niż 7 dni, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 3. Jeżeli sprawca czynu określonego w § 1 lub 2 działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 4. Ściganie przestępstwa określonego w § 2 lub 3, jeżeli naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia nie trwał dłużej niż 7 dni, odbywa się z oskarżenia prywatnego.

§ 5. Jeżeli naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia trwał dłużej niż 7 dni, a pokrzywdzonym jest osoba najbliższa, ściganie przestępstwa określonego w § 3 następuje na jej wniosek.

art. 158. § 1. Kto bierze udział w bóju lub pobiciu, w którym naraża się człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo nastąpienie skutku określonego w art. 156 § 1 lub w art. 157 § 1, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.”

Niedopełnienie obowiązków z zakresu bhp może w szczególności polegać na zaniedbaniach natury organizacyjnej, wadliwym nadzorze, ograniczeniu środków finansowych niezbędnych dla zapewnienia właściwych warunków wykonywania pracy, dopuszczeniu do wykonywania pracy osób nieposiadających odpowiednich kwalifikacji. Sam fakt pełnienia wobec pracownika funkcji kierowniczych czyni te osoby, jako osoby kierujące pracownikami, podmiotami obowiązków wymienionych w art. 212 Kodeksu pracy. Stąd też pracownik, któremu powierzono kierowanie pracą innych, z samej istoty sprawowanej funkcji jest zobowiązany do stałego czuwania nad tym, aby praca podległych mu pracowników przebiegała zgodnie z przepisami lub zasadami bhp.