

I. Wypadek przy pracy - odszkodowanie od pracodawcy

Z roku na rok wzrasta liczba wypadków przy pracy. Zgodnie z danymi zgromadzonymi przez Główny Urząd Statystyczny liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w roku 2015 wyniosła ogółem 87 622 osoby. Z zarejestrowanych danych wynika, że 86 824 osoby uległy wypadkom o lekkim skutku, 245 osób wypadkom z ciężkimi obrażeniami ciała natomiast 303 osoby wypadkom śmiertelnym.

W większości przypadków poszkodowany pracownik poprzestaje na uzyskaniu jednorazowego odszkodowania z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które nie zadośćuczyni w całości odniesionemu uszczerbkowi, gdyż jest ograniczone z mocy ustawy. W takim wypadku, jeżeli pracownik poniósł szkodę z winy pracodawcy to znaczy w skutek jego zaniedbań, należy mu się odszkodowanie od pracodawcy. W niektórych sytuacjach, aby otrzymać odszkodowanie nie jest konieczna wina pracodawcy, wiąże się to z zaawansowaną techniką działania przedsiębiorstwa tj. branż o wyższym stopniu zagrożenia jak kolej, górnictwo, firmy budowlane, przedsiębiorstwa energetyczne czy wodociągowe. W takiej sytuacji pracodawca odpowiada niezależnie od winy, tj. na zasadzie ryzyka.

W orzecznictwie sądowym podnosi się, że możliwość dochodzenia roszczeń odszkodowawczych od pracodawcy ma charakter uzupełniający. Pracownik może skutecznie wystąpić przeciwko pracodawcy dopiero po uzyskaniu świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego wypłacanego przez ZUS (tak też wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z 29 lipca 1998 r., sygn. akt II UKN 155/98).

Pracownik nie będzie mógł dochodzić odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego zanim nie zostaną rozpoznane jego roszczenia o jednorazowe odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy przyznawane przez ZUS.

W sytuacji wystąpienia przez pracownika z roszczeniami odszkodowawczymi z powodu szkody doznanej wskutek wypadku przy pracy, nie może w postępowaniu sądowym powołać się jedynie na fakt zaistnienia wypadku przy pracy, który stwierdzony został protokołem powypadkowym. Zobowiązany jest wykazać ciężącą na pracodawcy odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego, poniesioną szkodę oraz związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem a powstaniem szkody.

To na pracowniku spoczywa w tym wypadku ciężar dowodu (art. 6 k.c.). Kodeks cywilny określa jako podstawową zasadę odpowiedzialności na zasadzie winy. Opiera się ona na treści art. 415 k.c., w myśl którego - kto ze swej winy wyrządził drugiemu szkodę, jest zobowiązany do jej naprawienia.

Winą pracodawcy może być w szczególności zaniedbanie obowiązków związanych z zapewnieniem pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wskazać należy, że pracodawca odpowiada nie tylko za naruszenie przepisów bhp, ale także za złamanie ogólnych zasad bhp, wynikających z doświadczenia życiowego czy reguł bezpiecznego wykonywania określonego rodzaju pracy.

Odpowiedzialność pracodawcy może być też ukształtowana na zasadzie ryzyka tzn. niezależnie od jego winy. Wynika to bezpośrednio z art. 435 k.c., w myśl którego prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności itp.) ponosi odpowiedzialność za szkodę na osobie lub mieniu wyrządzoną komukolwiek przez ruch tego zakładu, chyba że szkoda powstała wskutek siły wyższej lub wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą nie ponosi on odpowiedzialności.

Przepis ten będzie miał zastosowanie w szczególności do: zakładów energetycznych, firm transportowych, budowlanych, kopalni, hut itp. Pracodawcy ci wykorzystują w swoim interesie siły przyrody, które stanowią z istotne zagrożenie.

Podkreślić należy, że w procesie o odszkodowanie od pracodawcy, którego odpowiedzialność jako prowadzącego przedsiębiorstwo wprawiane w ruch siłami przyrody oparta jest na zasadzie ryzyka (art. 435 § 1 k.c.), nie należy ustalać, czy po stronie pracodawcy występuje wina lub bezprawne zaniedbanie w zakresie obowiązków dotyczących stworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (tak też wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z 14 lutego 2002 r., sygn. akt I PKN 853/00). Nie ma zatem znaczenia, czy można przypisać pracodawcy winę, gdyż jego wina lub jej brak nie jest w tym przypadku przesłanką odpowiedzialności.

Okolicznościami, które mogą spowodować wyłączenie odpowiedzialności pracodawcy, są: siła wyższa, wyłączna wina poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą pracodawca nie odpowiada. Poprzez siłę wyższą należy tu rozumieć zdarzenie wyjątkowe, nadzwyczajne, którego zajście jest niemożliwe do przewidzenia i zapobieżenia. Przykładowo może to być pożar, uderzenie pioruna, powódź, wojna lub zamieszki wewnętrzne.

Jeżeli pracodawca jest odpowiedzialny za wypadek pracownika, jest on zobowiązany pokryć należne odszkodowanie z własnej kieszeni. W dzisiejszych czasach większość przedsiębiorstw jest ubezpieczona na takie wypadki i przenosi odpowiedzialność wypłaty odszkodowania na swojego ubezpieczyciela. W takiej sytuacji pracodawca nie odczuje negatywnych konsekwencji wypadku a pracownik nie musi obawiać się o swoje stanowisko pracy.

Karolina Berdowska
radca prawny