

# Odszkodowania za wypadki przy pracy w postępowaniach cywilnoprawnych

Przepisy Kodeksu pracy, a także przepisy tzw. ustawy wypadkowej przewidują zarówno procedury postępowania w razie wypadku przy pracy jak i świadczenia z tego tytułu, jakie pracownik może uzyskać z zakładu ubezpieczeń społecznych. W szczególnych jednak przypadkach pracownicy, którzy ulegli wypadkowi, będą mogli dodatkowo kierować do pracodawcy określone roszczenia (odszkodowanie, zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, rentę) na drodze cywilnoprawnej.

Beata Naróg

ekspert prawa pracy

Takie roszczenia po stronie pracownika mogą wystąpić wówczas, gdy do wypadku dojdzie z przyczyn zawinionych przez pracodawcę. Zgodnie, bowiem z art. 415 Kodeksu cywilnego, kto ze swej winy wyrządził drugiemu szkodę ma obowiązek jej naprawienia. Jednak o cywilnoprawnej odpowiedzialności pracodawcy decydować będzie, nie tylko fakt czy wypadek miał miejsce z przyczyn zawinionych przez pracodawcę, np. na skutek zaniedbań w zakresie bhp, ale również to czy powstała szkoda w postaci uszczerbku na zdrowiu, a także czy pomiędzy samym wypadkiem a szkodą istnieje związek przyczynowy.

Zaznaczyć należy również, że roszczenia cywilnoprawne mają charakter uzupełniający wobec świadczeń przysługujących na podstawie ustawy wypadkowej. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 7 stycznia 2010 r. (II PK 132/09; LEX nr 584733), w którym stwierdził, że „odpowiedzialność deliktowa pracodawcy za wypadek przy pracy doznany przez pracownika jest odpowiedzialnością subsydiarną w stosunku do odpowiedzialności instytucji ubezpieczeniowej, która odpowiada w razie spełnienia warunków (przesłanek) z ustawy o wypadkach przy pracy. Dopuszczalne jest dochodzenie przez pracownika od pracodawcy roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy, opartych na przepisach prawa cywilnego (art. 415 k.c., art. 444 k.c. i art. 445 k.c.)”. W konsekwencji pracownik będzie mógł wystąpić z pozwem przeciwko pracodawcy dopiero wówczas, gdy zakończone zostanie postępowanie dotyczące uzyskania świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i w takim zakresie, w jakim szkoda nie została zrekompensowana świadczeniami z ustawy wypadkowej.

Występując z określonymi roszczeniami do sądu pracownik będzie musiał udowodnić swoje racje. Zgodnie bowiem z art. 6 Kodeksu cywilnego, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Pracownik zatem będzie musiał wykazać winę pracodawcy, powodującą jego odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego, na skutek którego doszło do wypadku, szkodę jaką poniósł w wyniku wypadku oraz związek przyczynowy pomiędzy wypadkiem przy pracy a powstaniem szkody. Przy czym w wyroku z 5 lipca 2005 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że nie wystarczy powołanie się przez pracownika jedynie na fakt wypadku przy pracy stwierdzonego protokołem powypadkowym (II PK 293/04; Prawo Pracy z 2005, Nr 11, poz. 35). Podobne stanowisko zajął SN w przywołanym wcześniej wyroku z 7 stycznia 2010 r., w którym stwierdził: „Pracownik, występując z (...) powództwem, nie może w postępowaniu sądowym powołać się jedynie na fakt wypadku przy pracy, który stwierdzony został protokołem powypadkowym, lecz musi wykazać wszystkie przesłanki prawne cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej”.

## Wina, szkoda i związek przyczynowy

Wina pracodawcy może wynikać z zaniedbań w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W wyroku z 4 listopada 2008 r. (II PK 100/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 108) SN wskazał, że pracodawca ponosi na zasadzie winy odpowiedzialność za szkodę doznaną przez pracownika wskutek wypadku przy pracy, wówczas gdy można uznać, że do zdarzenia doszło w wyniku niedopełnienia ciężących na pracodawcy obowiązków np. w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Podobnie w wyroku z 14 września 2000 r. (II UKN 207/00; OSNP 2002, Nr 8, poz. 191) SN stwierdził, że zaniedbanie obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy. Chodzi przy tym nie tylko o nieprzestrzeganie przepisów bhp, ale również o nieprzestrzeganie zasad bezpiecznej i higienicznej pracy, które wynikają np. z doświadczenia życiowego. Jak wskazuje się w orzecznictwie zasadę zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, należy interpretować w sposób rozszerzający, tzn. pracodawca nie powinien ograniczać się tylko do obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów bhp, lecz powinien zmierzać do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa (por. wyrok SN z 19.12.1980 r.; I PR 87/80; LEX Nr 14567). W orzecznictwie podkreśla się również obowiązek pracodawcy zachowania szczególnej staranności w zakresie przeciwdziałania wystąpieniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników (wyrok SN z 27 stycznia 2011 r.; II PK 175/10; OSNP 2012/7-8/88). Warto również zaznaczyć, że w uzasadnieniu do wyroku z 18 kwietnia 2001 r. (II UKN 337/00, OSNP z 2003 r., Nr 1, poz. 20), SN stwierdził, że dla odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy wystarczające jest stwierdzenie winy niezidentyfikowanego sprawcy nazywanej „winą bezimienną, anonimową lub bezprzedmiotową”, albo tylko związanie ryzykiem.

Drugim elementem koniecznym do ustalenia odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy jest szkoda, którą definiuje się jako każdy uszczerbek mający charakter majątkowy lub niemajątkowy (np. życie, zdrowie), a dotyczący osobę poszkodowaną. Szkoda może być wyrządzona w mieniu lub na osobie. Szkoda w mieniu to uszczerbek dotyczący bezpośrednio majątku osoby poszkodowanej, natomiast szkoda na osobie odnosi się bezpośrednio do poszkodowanego, jest bowiem skutkiem naruszenia dóbr osobistych takich jak zdrowie czy integralność cielesna.

Natomiast związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem, a jego skutkiem tj. powstałą szkodą najprościej można zdefiniować jako obiektywną więź pomiędzy zaistniałym wypadkiem a uszczerbkiem, który powstał na skutek wypadku przy pracy.

Na podstawie analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego można stwierdzić, że podstawą odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wypadek przy pracy jest wykazanie przez pracownika, że pracodawca nieprawidłowo zorganizował pracę, co skutkowało wypadkiem lub wskazanie, że pracodawca nie rozpoznał istniejących rzeczywistych zagrożeń przy jej wykonywaniu, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, albo co prawda zagrożenia zostały rozpoznane, jednak nie zostały przez pracodawcę wyeliminowane. Ponadto, pracownik będzie musiał wykazać, że na skutek wypadku poniósł określoną szkodę w postaci uszczerbku na zdrowiu, jak również ciężył będzie na nim obowiązek udowodnienia, że pomiędzy wypadkiem, a powstałą szkodą istniał związek przyczynowy.

## Odpowiedzialność na zasadzie ryzyka

Przedsiębiorstwa lub zakłady uprawiane w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.) ponoszą odpowiedzialność na zasadzie ryzyka za szkody 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 (art. 435 k.c.). Przepis ten ma zastosowanie w szczególności do pracodawców takich jak firmy transportowe, energetyczne, huty itp. W tym przypadku nie ustala się winy pracodawcy w zakresie niedopełnienia obowiązków zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, gdyż jak wynika z treści przepisu, ich odpowiedzialność ukształtowana jest na zasadzie ryzyka. Znajduje to potwierdzenie w wyroku SN z 14.02.2002 r. (I PKN 853/00; M. Prawn. 2002/19/869), którego teza brzmi: „W procesie o odszkodowanie od pracodawcy, którego odpowiedzialność jako prowadzącego przedsiębiorstwo uprawiane w ruch siłami przyrody oparta jest na zasadzie ryzyka (art. 435 § 1 k.c.), zbędne jest rozważanie, czy można mu przypisać zawinienie lub bezprawne zaniedbania w zakresie obowiązków dotyczących stworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”.

W tym wypadku jednak ustalenie, że do wypadku doszło wyłącznie z winy pracownika lub z winy osoby trzeciej, za którą pracodawca nie ponosi odpowiedzialności, wyłącza odpowiedzialność pracodawcy.

Podsumowując należy stwierdzić, że nie zawsze pracownik, który doznał uszczerbku w czasie wypadku przy pracy będzie mógł skutecznie dochodzić świadczeń na podstawie przepisów prawa cywilnego. Roszczenia na gruncie prawa cywilnego nie będą mu przysługiwać, jeżeli:

- wypadek nie zdarzył się z winy pracodawcy, czyli pracodawca dopełnił obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (wyjątek w zakresie wykazania winy stanowią przedsiębiorstwa uprawiane w ruch za pomocą sił przyrody),
- na skutek wypadku pracownik nie poniósł uszczerbku,
- zabraknie związku przyczynowego pomiędzy wypadkiem przy pracy a szkodą. ■

Podstawa prawna:

- Art. 15, 94 pkt 4), 300 Kodeksu pracy
- Art. 415, 435 Kodeksu cywilnego