

Podstawa i zakres odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy

W artykule omówiono podstawy i zakres odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu wypadku przy pracy, choroby zawodowej i choroby parazawodowej, zwracając szczególną uwagę na możliwość przyczynienia się poszkodowanego pracownika do powstania szkody, co skutkuje obniżeniem odszkodowania od pracodawcy.

Podstawą dochodzenia roszczeń poza ubezpieczeniowych z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej jest udowodnienie pracodawcy zawinienia w zakresie nie wywiązania się z obowiązków w zakresie bhp, których naruszenie doprowadziło w skutkach do wypadku przy pracy albo choroby zawodowej.

Fakty świadczące o zawinieniu pracodawcy mogą wynikać z treści protokołu powypadkowego, dokumentacji kontrolnej organów nadzoru nad warunkami pracy, głównie Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej, a także innych dokumentów będących w posiadaniu pracodawcy.

Poszkodowany, który uległ wypadkowi przy pracy, lub zachorował na chorobę zawodową może zwrócić się do właściwego inspektora pracy z wnioskiem o zbadanie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy lub powstania choroby zawodowej i przekazanie stosownych informacji niezbędnych do dalszego postępowania odszkodowawczego.

Czynności kontrolne inspektora pracy mogą doprowadzić do ujawnienia rzeczywistych okoliczności mających związek przyczynowo-skutkowy z wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową albo chorobą parazawodową.

Odpowiedzialność z tytułu choroby parazawodowej

Zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z dnia 4.12.1987 r., pracownik, który doznał uszczerbku na zdrowiu wskutek spowodowanej warunkami pracy choroby, nie będącej chorobą zawodową może, z mocy art. 300 k.p. dochodzić od pracodawcy roszczeń odszkodowawczych (*por. uchwałę 7 sędziów SN z dnia 4.12.1987 r. III PZP 85/86, OSNCP 1988/9/109*).

Pracodawca ponosi pełną odpowiedzialność z tytułu niedopełnienia obowiązków w zakresie bhp, w następstwie czego doszło do powstania negatywnego skutku zdrowotnego u pracownika, jeżeli związek przyczynowy między stworzonymi warunkami pracy przez pracodawcę a danym schorzeniem jest oczywisty.

Związek ten musi być wykazany przy pomocy odpowiedniej oceny stanu zdrowia pracownika dokonanej przez właściwego lekarza albo zakład opieki zdrowotnej a w toku postępowania spornego przez biegłego sądowego.

Zasada odpowiedzialności z tytułu choroby parazawodowej świadczy o tym, że ustawodawca obciąża pracodawcę pełną odpowiedzialnością za stworzone warunki pracy. Sprzeczność warunków wykonywania pracy z prawem, nie stanowi obecnie wyłącznie podstawy do działalności decyzyjnej inspektora pracy ale także uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z tego tytułu.

Ta zaistniała zmiana mająca związek z wejściem Polski do Unii Europejskiej polega więc na nadaniu pracownikom pełnej podmiotowości w stosunkach pracy. Cechą tej podmiotowości jest powszechna możliwość dochodzenia przez pracownika roszczeń od pracodawcy w razie naruszenia przez podmiot zatrudniający przepisów i zasad bhp (*por. szerzej T. Nycz „Znaczenie wejścia Polski do UE dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika /wybrane zagadnienia/”, Monitor Prawa Pracy z 2004 Nr 5 str. 132 i nast.*)

Ustalanie odszkodowania

Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za skutki stworzonych złych warunków pracy nie wyłącza możliwości przyczynienia się samego pracownika do powstania, czy pogłębienia negatywnej oceny jego zdrowia, nie wyłączając nawet końcowego efektu śmiertelnego.

W wyroku z 6 marca 1997 r. Sąd Najwyższy uznał, że uzupełniające odszkodowanie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego dla członków rodziny pracownika zmarłego wskutek uznanego za chorobę zawodową nowotworu krtani, może być obniżone odpowiednio do stopnia przyczynienia się pracownika, na skutek palenia

tytoniu, do powstania i rozwoju tej choroby (*zob. wyrok SN z dnia 6.03.1997 r. II UKN 20/97, OSNP z 1997 r. Nr 23, poz. 478*).

W każdym przypadku dochodzenia roszczeń opartych na przepisach prawa cywilnego, trzeba oceniać całokształt przyczyn, jakie legły u podstaw powstania choroby, czy też zdarzenia wypadkowego i dopiero po rozważeniu stopnia przyczynienia się poszczególnych elementów do zaistnienia choroby zawodowej, parazawodowej czy wypadku przy pracy, rozstrzygać o wielkości należnego odszkodowania.

Brak uwolnienia od odpowiedzialności

Podmiot zatrudniający nie może więc uwolnić się od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu stworzenia złych warunków pracy, może natomiast żądać sprawiedliwego rozłożenia kosztów wynikających z całokształtu okoliczności, jakie doprowadziły do uszczerbku na zdrowiu pracownika bądź jego śmierci.

Złe warunki pracy z punktu widzenia choroby parazawodowej mogą polegać także na tym, że pracodawca nie wyeliminuje ze środowiska pracy palenia tytoniu, co spowoduje ten skutek, że aczkolwiek sam poszkodowany pracownik nie będzie palaczem, to jednak jego choroba powstanie wskutek narażenia na dym tytoniowy poprzez tzw. palenie bierne.

Zważywszy na fakt, iż związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy negatywnym rakotwórczym wpływem papierosów na możliwość powstania szeregu rodzaju chorób w tym nowotworów, jest dość szeroki, w interesie pracodawcy leży poprawne eliminowanie ze środowiska pracy przypadków narażenia pracowników na dym tytoniowy.

Skutki palenia tytoniu mają bowiem charakter osobniczy, stąd nie można wykluczyć, że dotkną one pracownika niepalącego, narażanego jednak na dym tytoniowy w formie biernej, wskutek tolerowania przez pracodawcę palenia tytoniu w obiektach zamkniętych zakładu pracy.

Podmiot zatrudniający we własnym interesie powinien więc dbać o to, aby zakazy palenia tytoniu w obiektach zamkniętych zakładu pracy były wprowadzone w formie postanowienia regulaminu pracy lub tam, gdzie go być nie musi, w formie stosownego zarządzenia pracodawcy.

Organizowanie palarni dla pracowników palących tytoń, aczkolwiek prawnie dopuszczalne, to jednak w mniejszym stopniu zapewnia właściwe, wolne od dymu tytoniowego środowisko pracy, aniżeli wprowadzenie i egzekwowanie całkowitego zakazu palenia tytoniu w pomieszczeniach zamkniętych zakładu pracy.

Z punktu widzenia odpowiedzialności za skutki chorób związanych z warunkami pracy, pracodawca lekceważący swoje obowiązki w omawianym zakresie, naraża się na realną możliwość ponoszenia z tego tytułu daleko idącej odpowiedzialności odszkodowawczej, względem poszkodowanych pracowników.

Wiadomość pochodzi z serwisu prawo-pracy.pl

www.prawo-pracy.pl