

Maria Rafacz-Krzyżanowska

Z pogranicza prawa cywilnego i ustawy wypadkowej

Palestra 15/5(161), 15-25

1971

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Z pogranicza prawa cywilnego i ustawy wypadkowej

I. UWAGI WSTĘPNE

Nowe unormowania legislacyjne wywołują z reguły potrzebę dokonania analizy zagadnień dyskusyjnych, które wylaniają się na tle tych unormowań. Takie właśnie problemy powstają w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 23.I.1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 3, poz. 8). W szczególności istotne znaczenie ma dla praktyki wyjaśnienie, czy i w jakim zakresie przepisy prawa cywilnego mają zastosowanie do oceny roszczeń odszkodowawczych poszkodowanego pracownika bądź — w razie jego śmierci — pozostałej po nim rodziny. Celem niniejszego opracowania jest podjęcie próby rozwiązania niektórych, najbardziej podstawowych — w moim przekonaniu — zagadnień. Zdaję sobie przy tym sprawę, że proponowane rozwiązania mogą mieć nieraz charakter dyskusyjny, zachęcający do wypowiedzi polemicznych.

II. POJĘCIE WYPADKU PRZY PRACY

Rozważenie zasadniczego zagadnienia, tj. możliwości zastosowania przepisów prawa cywilnego do oceny roszczeń odszkodowawczych wynikających z wypadków przy pracy, musi być poprzedzone bliższym sprecyzowaniem samego pojęcia wypadku przy pracy jako instytucji prawnej o treści normatywnej, nadanej tej instytucji przez ustawę wypadkową z dnia 23.I.1968 r.¹

Na samym wstępie należy stwierdzić, że obowiązujące przepisy szeroko ujmują zakres pojęcia wypadku przy pracy. Jak wynika z tych przepisów, wypadkiem przy pracy jest wypadek, jakiemu uległ pracownik podczas lub w związku z wykonywaniem zwykłych czynności albo poleceń osób, którym pracownik podlegał z tytułu zatrudnienia, podczas lub w związku z wykonywaniem czynności w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia, oraz przy przechowywaniu, czyszczeniu, naprawie i przenoszeniu narzędzi w miejscu wykonywania pracy, chociażby narzędzia zostały dostarczone przez samego pracownika (art. 2 ust. 1 ustawy wypadkowej). Wypadkiem przy pracy jest również wypadek, jakiemu uległ pracownik w drodze między zakładem pracy a miejscem wykonywania czynności zleconych mu przez zakład pracy w czasie pozostawania do dyspozycji zakładu pracy, jeżeli pracownik przewożony był środkami lokomocji tego zakładu lub środkami znajdującymi się w jego dyspozycji (art. 2 ust. 2 ustawy wypadkowej).

¹ Ustawodawstwu wypadkowemu znane jest też pojęcie wypadku w zatrudnieniu zawarte w art. 14 ustawy z dnia 23.I.1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6). Jednoznacznie z wypadkami w zatrudnieniu traktuje nasze ustawodawstwo wypadki przewidziane w § 4 rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 25.VII.1969 r. w sprawie określenia wypadków zrównanych z wypadkami przy pracy i z wypadkami w zatrudnieniu oraz w sprawie świadczeń z tytułu niektórych wypadków dla osób nie będących pracownikami (Dz. U. Nr 23, poz. 170).

Analogicznie z wypadkiem przy pracy traktują obowiązujące przepisy wypadek, jakiemu uległ pracownik w czasie pozostawania do dyspozycji zakładu pracy w drodze pomiędzy zakładem pracy a miejscem, w którym pracownik miał wykonywać należące do niego obowiązki służbowe, podczas pobytu w miejscowości, do której pracownik został delegowany przez zakład pracy, jeżeli wypadek ten pozostawał w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, oraz w drodze do tej miejscowości, jak również w drodze powrotnej z tej miejscowości².

Warunkiem przyznania świadczeń z ustawy wypadkowej jest stwierdzenie, że wyłączną przyczyną wypadku nie było naruszenie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy spowodowane jego rażącym niedbalstwem lub umyślnie (podkr. moje, *M.R.-K.*). Zasada ta wynika z treści ust. 2 art. 1 ustawy wypadkowej z dnia 23.I.1968 r. Ustalenie więc jako jedynej i wyłącznej przyczyny wypadku zachowania się poszkodowanego pracownika, polegającego na naruszeniu przez niego przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób umyślny lub przy istnieniu rażącego niedbalstwa, przesądza *eo ipso* o tym, że wypadek, jakiemu uległ pracownik, nie ma charakteru wypadku przy pracy, lecz że jest to wypadek w zatrudnieniu, poddany innemu reżymowi prawnemu niż wypadek przy pracy³. Jeżeli zaś brak po stronie pracownika naruszenia z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy albo jeśli nawet taka wina ma miejsce, lecz zachowanie się pracownika nie stanowiło wyłącznej przyczyny wypadku (np. do wypadku przyczynił się również zakład pracy), to wówczas wypadek ma charakter wypadku przy pracy i z tytułu tego wypadku przysługują pracownikowi wszelkie świadczenia przewidziane w ustawie wypadkowej z dnia 23.I.1968 r.

W świetle więc dotychczasowych rozważań należy dojść do wniosku, że charakter wypadku przy pracy ma nie tylko wypadek powstały w trakcie bezpośredniego realizowania procesu pracy, lecz również tzw. wypadki komunikacyjne, jakim uległ pracownik w czasie odbywania drogi między zakładem pracy a miejscem lub miejscowością, do której został delegowany w celu wykonywania obowiązku służbowego (np. delegowany pracownik uległ wypadkowi w czasie korzystania z samochodu służbowego, autobusu, środków kolejowych lub tramwajowych dla wykonania polecenia służbowego). W konsekwencji zatem wszelkie wypadki mające związek z wykonywaną pracą, a ściśle biorąc z wykonaniem poruczonego pracownikowi polecenia, są wypadkami przy pracy bez względu na to, czy powstały w trakcie bezpośredniego świadczenia pracy czy też w drodze, jaką musiał przebyć pracownik dla wykonania polecenia służbowego, otrzymanego od macierzystego zakładu pracy.

Wynika stąd, że na tle dziesięcioletnich unormowań wypadkiem przy pracy jest również wypadek, na powstanie którego zakład pracy zatrudniający poszkodowanego pracownika nie miał w ogóle żadnego wpływu albo gdy wpływ ten był nader ograniczony (np. pracownik delegowany ulega katastrofie kolejowej).

Tak szerokie ukształtowanie pojęcia wypadku przy pracy znajduje uzasadnienie w podstawowych założeniach ustawy wypadkowej, która w zakresie zasad odpowiedzialności zakładu pracy za wypadek przy pracy oderwała się od konstrukcji winy jako podstawy odpowiedzialności tego zakładu, normując wspomnianą odpo-

² Por. § 1 ust. 2 pkt 1 i 2 rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 25.VII.1969 r. (Dz. U. Nr 23, poz. 170). Zgodnie przy tym z § 2 ust. 1 tegoż rozporządzenia, z tytułu wypadków określonych w § 1 przysługują pracownikowi lub jego rodzinie świadczenia i uprawnienia przewidziane w razie wypadków przy pracy.

³ Por. art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 23.I.1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6).

wiedzialność według najszerzej pojętej zasady ryzyka zakładu pracy za szkodę, jakiej doznał pracownik w związku ze świadczeniem pracy. Ilustrując ten stan rzeczy przykładem, wymienić można pracownika, który został delegowany do innej instytucji w celu dostarczenia pisma urzędowego lub w celu uczestniczenia w konferencji i uległ wypadkowi na ulicy wskutek potrącenia go przez samochód. W takiej sytuacji odpowiedzialność za skutki wypadku poniesie w ramach ustawy z dnia 23.I.1968 r. zakład pracy zatrudniający poszkodowanego pracownika, chociaż na zachowanie się kierowcy samochodu nie miał on najmniejszego wpływu oraz choćby nawet wyłączną przyczyną wypadku była siła wyższa albo wina osoby trzeciej, lub nawet samego poszkodowanego, byleby tylko wina pracownika w naruszeniu przepisów bhp nie miała charakteru winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (art. 1 ust. 2 ustawy wypadkowej).

W ten sposób sytuacja prawna pracownika wynikająca z ustawy wypadkowej jest — z punktu widzenia zasad kształtujących odpowiedzialność zakładu pracy zatrudniającego poszkodowanego pracownika — korzystniejsza od reguł rządzących odpowiedzialnością sprawcy szkody lub osoby odpowiedzialnej za szkodę według przepisów prawa cywilnego. Jak bowiem wiadomo, w świetle tych przepisów siła wyższa, wyłączna wina poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą osoba odpowiedzialna za szkodę nie ponosi odpowiedzialności, wyłączają odpowiedzialność cywilną, nawet opartą na zasadzie ryzyka (art. 435 i 436 k.c.).

III. USPOŁECZNIONY ZAKŁAD PRACY W ROZUMIENIU ART. 22 USTAWY WYPADKOWEJ

1. Zgodnie z art. 22 ustawy wypadkowej świadczenia przewidziane w tej ustawie stanowią w stosunku do uspołecznionego zakładu pracy wynagrodzenie wszelkich szkód wynikłych dla pracownika lub jego rodziny na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Na tle tego przepisu powstał w praktyce problem, co należy rozumieć przez „uspołeczniony zakład pracy”, a w szczególności, czy takim zakładem jest tylko zakład pracy zatrudniający poszkodowanego pracownika, czy też każda uspołeczniiona jednostka organizacyjna, choćby nawet nie była pracodawcą pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy.

W literaturze prawniczej przeważa pogląd, że przez „uspołeczniony zakład pracy” z art. 22 ustawy wypadkowej należy rozumieć tylko taki zakład pracy, na którym ciąży obowiązek wypłacenia poszkodowanemu pracownikowi świadczeń przewidzianych w ustawie z dnia 23.I.1968 r., a więc wyłącznie zakład pracy zatrudniający poszkodowanego pracownika⁴. Podnosi się przy tym, że cytowany art. 22 nie może być rozważany w oderwaniu od pozostałych dyspozycji ustawy z dnia 23.I.1968 r., a w szczególności od sformułowania zawartego w art. 18 ust. 1 tejże ustawy, wspominającym o uspołecznionym zakładzie pracy, którego pracownik uległ wypadkowi. Skoro bowiem wspomniany przepis wyraźnie mówi o uspo-

⁴ Por. A. Bubik i J. Kurcysz: O świadczeniach pieniężnych uspołecznionego zakładu pracy za wypadki przy pracy, „Palestra” Nr 10/1968, s. 26; J. Ławrynowicz: Świadczenia Państwowego Zakładu Ubezpieczeń z ubezpieczeń wypadkowych, „Palestra” nr 5/1969, s. 29; S. Garlicki: Zasady odpowiedzialności za wypadek przy pracy i zakres świadczeń, PiP nr 10/1968, s. 610 i tegoż autora: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20.II.1970 r. I PR 19/70, OSPiKA nr 11/1970, s. 493; T. Gortat: Świadczenia pieniężne z tytułu wypadków zaistniałych w czasie drogi odbywanej przez pracownika w związku z pracą, PUG nr 3/1970; M. Rafacz-Krzyżanowska: Wybrane cywilnoprawne zagadnienia obowiązujących ubezpieczeń komunikacyjnych, PUG nr 6/1970 i tejże autorki: Z problematyki prawnej wypadków zrównanych z wypadkami przy pracy, PiZS nr 11/1970.

łeczniomym zakładzie pracy, którego pracownik uległ wypadkowi (podkr. moje, *M.R.-K.*), to ustawodawca w sposób nie budzący wątpliwości dał tym samym wyraz swej woli, że chodzi mu nie o każdy zakład pracy, lecz tylko o taki zakład, który zatrudnił poszkodowanego pracownika w dacie wypadku przy pracy. Świadczy o tym wyraźnie użycie w art. 18 określenia: „pracownik zakładu pracy”. W związku z tym trudno by się było dopatrzeć rzeczowych argumentów na rzecz poglądu, że — w odróżnieniu od pozostałych dyspozycji ustawy z dnia 23.I.1968 r. — ustawodawca tylko w art. 22 ustawy posłużył się pojęciem „uspołeczniony zakład pracy” w znaczeniu szerszym, tzn. rozumiejąc przez to określenie każdą uspołecznioną jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników⁵.

W tych warunkach należy przyjąć, że uspołecznionym zakładem pracy w rozumieniu art. 22 ustawy wypadkowej jest tylko ten zakład pracy, który w dacie wypadku zatrudnił poszkodowanego pracownika. Z tego względu tylko w stosunku do tego zakładu pracy świadczenia otrzymane przez pracownika na podstawie ustawy z dnia 23.I.1968 r. wyczerpują roszczenia z tytułu wszelkich szkód — jakie na skutek wypadku przy pracy wynikły dla pracownika i jego rodziny.

Logicznym następstwem przytoczonego zapatrywania musi być pogląd, że jeśli chodzi o uspołeczniony zakład pracy, który nie jest zakładem pracy w rozumieniu ustawy z dnia 23.I.1968 r., czyli, innymi słowy, jeśli chodzi o zakład pracy nie będący macierzystym zakładem dla poszkodowanego pracownika, to w stosunku do takiego zakładu pracy nie obowiązują ograniczenia zawarte we wspomnianym art. 22. Takim zakładem pracy będzie ten zakład, który z jednej strony jest sprawcą szkody czy też podmiotem odpowiedzialnym za szkodę (np. PKP, PKS), a z drugiej — nie jest zakładem pracy zatrudniającym poszkodowanego pracownika. Z powyższych względów od wspomnianego uspołecznionego zakładu pracy pracownik może dochodzić uzupełniających roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów prawa cywilnego, jeżeli w konkretnej sytuacji świadczenia otrzymane przez pracownika na podstawie przepisów ustawy z dnia 23.I.1968 r. nie wyrównują całej szkody poniesionej przez pracownika. Oczywiście należność ta (cywilnoprawna) ulegnie odpowiedniemu zmniejszeniu o świadczenia uzyskane przez pracownika w ramach ustawy z dnia 23.I.1968 r.

W moim przekonaniu za taki zakład pracy (niemacierzysty) trzeba uznać również uspołecznioną jednostkę organizacyjną, do której macierzysty zakład pracy — na podstawie porozumienia z innym zakładem pracy — delegował swych pracowników dla wykonania w tym zakładzie uzgodnionych między obu zakładami prac produkcyjnych, jeżeli w trakcie wykonywania tych prac pracownik uległ wypadkowi na skutek nieprzestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez zakład, do którego pracownik został delegowany. W stosunku bowiem do pracownika, który w omawianej sytuacji uległ wypadkowi w czasie realizowania powierzonych mu funkcji pracowniczych, zakład pracy, w którym miał miejsce w padek, nie jest macierzystym zakładem pracy pracownika, wobec czego brak jest — w moim przekonaniu — podstaw do stosowania wobec tego zakładu ograniczeń przewidzianych w art. 22 ustawy z dnia 23.I.1968 r. Mając powyższe na względzie, trudno by mi było zgodzić się z odmiennym w tej materii zapatrywaniem wyrażonym w literaturze prawniczej, że ograniczenia zawarte w art. 22 ustawy wypadkowej dotyczą także zakładu pracy, na terenie którego

⁵ M. Rafacz-Krzyżanowska: Z problematyki prawnej wypadków zrównanych z wypadkami przy pracy, op. cit., s. 8.

pracownik doznał wypadku przy wykonywaniu czynności zleconych mu przez własny zakład pracy⁶.

Kolejnym problemem wymagającym rozważenia jest kwestia, czy uspołeczniony zakład pracy, z którym poszkodowanego pracownika nie łączy stosunek pracy, musi mieć odrębną osobowość prawną od macierzystego zakładu pracy, czy też wystarczy tu jego samodzielność pod względem organizacyjnym i funkcjonalnym. Chodzi więc o to, czy o uspołecznionym zakładzie pracy jako o odrębnej jednostce można mówić jedynie wówczas, gdy jest on wyposażony w osobowość prawną, czy też również i wtedy, gdy mimo braku tej osobowości prawnej wykazuje on cechy samodzielności i odrębności z punktu widzenia organizacyjnego i funkcjonalnego. W swoim czasie wypowiedziałam się za tym drugim poglądem, a obecnie stanowisko to nadal podtrzymuję, przytaczając następujące, bliższe jego uzasadnienie⁷.

Nauka prawa pracy skłonna jest przychylić się do zapatrywania, że podmiotem zatrudniającym może być również jednostka nie wyposażona w osobowość prawną, jeżeli posiada strukturę organizacyjną, ma wyodrębniony majątek, ponosi bezpośrednią odpowiedzialność za zobowiązania oraz występuje we własnym imieniu⁸. S. Grzybowski⁹ definiuje zakład pracy jako zjednoczenie środków osobowych, rzeczowych i materialnych w celu trwałego osiągnięcia zamierzonych celów technicznych. W ujmowaniu zakładu pracy jako jednostki techniczno-organizacyjnej wypowiada się A. Kędzierska-Cieślak¹⁰. Podobne tendencje da się też zauważyć na tle wykładni art. 435 k.c., który również posługuje się pojęciem zakładu. Przyjmuje się bowiem, że użyte w tej dyspozycji określenie „zakład” nie musi posiadać odrębnej osobowości prawnej i że w art. 435 k.c. chodzi „o jednostki organizacyjne zespalające w jedną funkcjonalną całość wyodrębnione i celowo zestawione części mienia i ludzi włączonych w system pracy tychże jednostek”¹¹.

Wreszcie nie można pominąć, że obecnie obowiązujące ustawodawstwo nie łączy pojęcia zakładu pracy z koniecznością posiadania przez tę jednostkę odrębnej osobowości prawnej, czemu prawodawca dał wyraz w art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 23.I.1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6). Stosownie do tego przepisu zakładem pracy jest nie tylko osoba prawna zatrudniająca pracowników, ale również inna jednostka organizacyjna, wykonująca działalność produkcyjną, usługową lub inną, zatrudniająca pracowników (podkreśl. moje, M.R.-K.). Treść powołanego art. 7 ust. 1 ma tym bardziej istotne znaczenie dla problematyki stanowiącej przedmiot niniejszego opracowania, że art. 26 ustawy wypadkowej nakazuje stosować w sprawach nie uregulowanych powyższą ustawą m.in. przepis art. 7 ustawy emerytalnej z 1968 r. Ponieważ zaś pojęcie uspołecznionego zakładu pracy, o którym mowa w art. 22 ustawy wypadkowej, nie zostało bliżej sprecy-

⁶ Por. S. Garlicki: Zasady odpowiedzialności za wypadek przy pracy i zakres świadczeń, PiP nr 10/1968, s. 610.

⁷ M. Rafacz-Krzyżanowska: Z problematyki prawnej wypadków zrównanych z wypadkami przy pracy, op. cit., s. 10.

⁸ M. Święcicki: Prawo pracy, PWN 1968, s. 127 i 128.

⁹ S. Grzybowski: Wstęp do nauki prawa pracy, Kraków 1947, s. 168.

¹⁰ A. Kędzierska-Cieślak: Odpowiedzialność uspołecznionego zakładu pracy względem pracownika za szkody związane z pracą, Wyd. Prawn. 1967, s. 45.

¹¹ B. Lewaszkiewicz-Petrykowska: Odpowiedzialność cywilna prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwa wprawianego w ruch za pomocą sił przyrody (art. 435 k.c.), Wyd. Prawn. 1967, s. 87 i 88.

zowane w tej ustawie, przeto zgodnie z powołanym art. 26 ustawy emerytalnej należy w tym względzie posługiwać się pojęciem zakładu pracy użytym w ustawie emerytalnej, która — jak zaznaczono — nie wiąże pojęcia zakładu pracy z koniecznością posiadania odrębnej osobowości prawnej.

Dlatego też uważam, że uspołeczniony zakład pracy, z którym pracownika nie łączy stosunek pracy, nie musi mieć odrębnej osobowości prawnej od macierzystego zakładu pracy zatrudniającego poszkodowanego pracownika, natomiast wystarczy, żeby zakład ten korzystał z samodzielności z punktu widzenia organizacyjno-funkcjonalnego. O tym, czy taka samodzielność faktyczna ma miejsce, zadecydują konkretne okoliczności danej sprawy. Jako przykład takiej właśnie samodzielności można wskazać zakład podległy Ministerstwu Spraw Zagranicznych oraz zakład podległy Ministerstwu Finansów lub prezydium poszczególnych rad narodowych. Wszystkie te instytucje reprezentują jedną i tę samą osobę prawną (Skarb Państwa), jednakże każda z nich korzysta zarówno pod względem organizacyjnym jak i funkcjonalnym z takiej samodzielności, że należy je traktować jako dwa odrębne niezależne od siebie zakłady pracy.

2. Zakres odpowiedzialności cywilnej uspołecznionego zakładu pracy, który nie jest macierzystym zakładem pracy poszkodowanego pracownika, a który ponosi winę za wypadek z tytułu szkód doznanych przez pracownika na skutek wypadku przy pracy normuje nie ustawa wypadkowa, lecz przepisy prawa cywilnego. Dlatego też dla ustalenia zakresu omawianej odpowiedzialności tegoż zakładu istotne znaczenie ma podstawa prawna tej odpowiedzialności, a w szczególności okoliczność, czy odpowiedzialność ta opiera się na zasadzie winy (art. 415, 417 k.c.), czy też na zasadzie ryzyka (art. 435 i 436 k.c.). Jeżeli np. pracownik został delegowany przez swój macierzysty zakład pracy do innej instytucji (przedsiębiorstwa) z poleceniem wykonania konkretnego obowiązku i uległ tam wypadkowi na oblodzonym i nie uporządkowanym chodniku należącym do tej instytucji, to odpowiedzialność cywilną teje instytucji z tytułu doznanego wypadku należy rozpatrywać na gruncie winy tej instytucji. Na pracowniku zatem będzie obowiązek udowodnienia winy, tj. konkretnych zaniedbań w zakresie utrzymania porządku na placu lub chodniku należącym do danej instytucji (art. 415, 417 k.c.). Podobna sytuacja będzie miała miejsce wówczas, gdy pracownik przewrócił się i doznał obrażeń cielesnych na oblodzonym chodniku, co do którego obowiązek utrzymania porządku i czystości obciążał władze miejskie lub podległe tym władzom przedsiębiorstwa komunalne; także wówczas pracownik musi udowodnić konkretne zaniedbania ze strony władz miejskich lub przedsiębiorstw odpowiedzialnych za bezpieczny stan dróg i ulic.

Natomiast nieco inaczej będzie się kształtować sytuacja prawna delegowanego pracownika, jeżeli został on potrącony przez samochód, tramwaj lub inny środek lokomocji poruszany za pomocą sił przyrody albo gdy dla wykonania polecenia służbowego korzystał on z takiego środka lokomocji. Jak wiadomo, w sytuacji takiej odpowiedzialność cywilna instytucji lub przedsiębiorstwa, będących posiadaczami tych środków lokomocji, opiera się na zasadzie ryzyka (art. 436 § 1 k.c.), w związku z czym nie ma potrzeby udowadniania przez pracownika winy tych posiadaczy, odpowiedzialność zaś cywilna może być wyłączona jedynie wówczas, gdy zostanie stwierdzone, że szkoda nastąpiła wskutek siły wyższej albo wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą instytucja lub przedsiębiorstwo, będące posiadaczami powyższych środków lokomocji, nie ponoszą odpowiedzialności. Podobną ocenę prawną należałoby przyjąć w sytuacji, w której macierzysty zakład pracy delegował swego pracownika do innego przedsiębiorstwa, wprawia-

nego w ruch za pomocą sił przyrody (art. 435 k.c.)¹², w celu wykonania w tym przedsiębiorstwie określonych zadań, przy czym w czasie wykonywania tych zadań pracownik uległ wypadkowi.

Z punktu widzenia oceny wysokości roszczenia cywilnoprawnego należnego poszkodowanemu pracownikowi od uspołecznionego zakładu, który nie jest pracodawcą pracownika, nie może być obojętny stopień przyczynienia się pracownika do powstania szkody (art. 362 k.c.), jak również fakt otrzymania przez pracownika świadczeń w ramach ustawy wypadkowej. W moim przekonaniu w takiej sytuacji powinna znaleźć odpowiednie zastosowanie uchwała połączonych Izb Cywilnej oraz Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 14.XII.1962 r. III PO 5/62 (OSN nr 4/1964, poz. 65). Opierając się na tej uchwale należy dojść do wniosku, że w razie powstania dwóch przesłanek, tj. wypłacenia świadczeń z ustawy wypadkowej oraz jednoczesnego przyczynienia się poszkodowanego pracownika do powstałej szkody, wysokość świadczeń cywilnoprawnych należnych poszkodowanemu od zakładu pracy nie będącego jego pracodawcą należy obliczyć w ten sposób, iż od wysokości całej szkody ustalonej w myśl przepisów prawa cywilnego trzeba najpierw odliczyć świadczenia otrzymane z ustawy wypadkowej i dopiero wynikłą stąd różnicę zmniejszyć w stopniu odpowiadającym przyczynieniu się poszkodowanego pracownika.

Omawiając poruszone zagadnienie warto też wspomnieć o orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 28.VIII.1969 r. II CR 300/69 (OSP i KA nr 11 z 1970 r., poz. 223), zgodnie z którym jeżeli „poszkodowany w wypadku drogowym otrzymał kwotę od PZU na poczet odszkodowania należnego od ubezpieczonego od nieszczęśliwych wypadków i od odpowiedzialności cywilnej sprawcy szkody lub innej osoby odpowiedzialnej za szkodę, to sąd powinien najpierw odpowiednio zmniejszyć obowiązek naprawienia szkody (art. 362 k.c.), a następnie od tak obniżonej sumy potrącić kwotę wypłaconą przez PZU i zasądzić na rzecz poszkodowanego jedynie nie pokrytą przez PZU część tego obniżonego odszkodowania”. Jeżeli więc pracownik uległ wypadkowi samochodowemu mającemu charakter wypadku przy pracy, to w takiej sytuacji należy zastosować następujące rozumowanie: Od wysokości świadczeń cywilnoprawnych, należnych poszkodowanemu od zakładu pracy nie będącego jego pracodawcą, należy przede wszystkim odliczyć świadczenia otrzymane przez pracownika z ustawy wypadkowej. Następnie w razie przyczynienia się pracownika do wyrządzenia szkody sąd powinien odpowiednio zmniejszyć z tego tytułu wysokość ustalonej w ten sposób szkody, mając właśnie na uwadze fakt przyczynienia się pracownika do wyrządzenia szkody, i dopiero potem od tak obniżonej sumy potrącić kwotę wypłaconą poszkodowanemu przez PZU w ramach obowiązkowego ubezpieczenia komunikacyjnego.

IV. MACIERZYSTY ZAKŁAD PRACY A ROSZCZENIA CYWILNOPRAWNE

Stosownie do cytowanego wyżej art. 22 ustawy wypadkowej, świadczenia przewidziane w tej ustawie stanowią w stosunku do uspołecznionego zakładu pracy wynagrodzenie wszelkich szkód wynikłych dla pracownika lub jego rodziny na skutek wypadku przy pracy bądź choroby zawodowej. Treść normatywna powołanego art. 22 wskazuje zatem na to, że w stosunku do uspołecznionego zakładu

¹² Na temat, co należy rozumieć przez przedsiębiorstwo wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody, por. B. Lewaszkiewicz - Petrykowska: op. cit., s. 89 i nast. oraz powołana tam literatura.

pracy zatrudniającego poszkodowanego pracownika świadczenia otrzymane przez pracownika w ramach ustawy wypadkowej wyczerpują wszystkie roszczenia pracownika. W związku z tym pracownikowi nie przysługują w stosunku do macierzystego zakładu pracy żadne inne roszczenia natury cywilnoprawnej. Ta sama zasada dotyczy rodziny zmarłego pracownika, która w związku z jego śmiercią otrzymała przewidziane dla niej świadczenia w ramach ustawy wypadkowej.

Omawiając roszczenia cywilnoprawne przysługujące pracownikowi przeciwko jego macierzystemu zakładowi pracy, warto wspomnieć o uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24.X.1969 r. III PZP 8/69 (OSNCP nr 3 z 1970 r., poz. 41). Zgodnie z cytowaną uchwałą roszczenia z art. 11 i 13 ustawy z dnia 23.I.1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 3, poz. 8) ulegają przedawnieniu z upływem lat 10, a roszczenia z art. 10 i 12 tejże ustawy — z upływem lat trzech. W uchwale tej Sąd Najwyższy wyjaśnił również, że do dochodzenia powyższych roszczeń nie mają zastosowania terminy przewidziane w art. 6 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych.

W literaturze prawniczej¹³ podniesiono, że ograniczenia zawarte w cytowanym art. 22 odnoszą się do „rodziny” pracownika natomiast nie dotyczą one osób bliskich, którym zmarły pracownik dostarczał środków utrzymania (por. art. 446 § 2 k.c.), i że w dalszej konsekwencji te ostatnie osoby mogą dochodzić od uspołecznionego zakładu pracy zatrudniającego zmarłego pracownika wyrównania szkód wynikłych dla nich w związku ze śmiercią pracownika na podstawie przepisów prawa cywilnego. Podniesiono przy tym, że istnieje różnica między pojęciem „rodziny” w rozumieniu ustawy wypadkowej a pojęciem „osób bliskich”, o których wspomina kodeks cywilny, i że nie zawsze wspomniane osoby bliskie można uznać jednocześnie za „rodzinę” z ustawy wypadkowej. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że ustawowe określenie pojęcia rodziny z art. 22 ustawy wypadkowej zawiera art. 31 ustawy emerytalnej z 1968 r., który do ustawy wypadkowej ma zastosowanie na podstawie art. 26 ustawy wypadkowej. Jak już zaznaczono wyżej, pojęcie to (rodzina) nie zawsze zbieżne jest z kręgiem osób określonych w art. 446 § 2 k.c. a mających w myśl przepisów prawa cywilnego prawo do alimentacji. W literaturze tej zwrócono uwagę na to, że obowiązek alimentacji z prawa cywilnego (art. 446 § 2 k.c.) może dotyczyć osób, które nie mają uprawnień do renty w myśl art. 31 ustawy emerytalnej z 1968 r., i że tym samym osoby te nie są objęte przepisami ustawy wypadkowej, a więc również jej artykułem 22 (np. dziadkowie zmarłego na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej pracownika)¹⁴.

Poruszone zagadnienie ma charakter dyskusyjny. Można bowiem reprezentować pogląd, że ustawa wypadkowa z dnia 31.I.1968 r. w sposób kompleksowy i całościowy unormowała — w stosunku do macierzystego zakładu pracy — zakres odszkodowawczych uprawnień pracownika i jego rodziny (art. 22 ustawy). Przyjęcie takiego zapatrywania prowadziłoby do wniosku, że macierzysty zakład pracy ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą tylko w granicach przewidzianych w ustawie wypadkowej, a więc z całkowitym wyłączeniem odpowiedzialności w stosunku do tych osób, o których nie wspomina ustawa wypadkowa (np. osoby bliskie nie będące rodziną w rozumieniu ustawy wypadkowej).

Inny znów pogląd wychodzi z odmiennych założeń. Przyjmuje on mianowicie,

¹³ S. Garlicki: Glosa do orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 20.II.1970 r., OSPiKA nr 11/1970, s. 48.

¹⁴ Por. S. Garlicki: op. cit.

że kompleksowe unormowanie odpowiedzialności macierzystego zakładu pracy może dotyczyć tylko osób, które zostały objęte reżymem ustawy wypadkowej a więc pracownika lub — w razie jego śmierci — pozostałej po nim rodziny. Jeśli zaś „osoby bliskie” w rozumieniu prawa cywilnego nie są jednocześnie „rodziną” w ujęciu ustawy wypadkowej, to w konsekwencji ustawa ta, a zatem również i ograniczenia zawarte w jej art. 22 nie mają zastosowania i osobom tym przysługuje akcja cywilna przeciwko macierzystemu zakładowi pracy, który zatrudniał zmarłego pracownika.

W moim przekonaniu to ostatnie stanowisko wydaje się bardziej przekonujące, a za jego przyjęciem przemawia przede wszystkim wykładnia gramatyczna art. 22 ustawy wypadkowej, której treść normatywna dotyczy wyłącznie rodziny w ujęciu tej ustawy, a nie innych osób. Dlatego też przychyliam się do poglądu zajętego w tej kwestii przez S. Garlickiego w cytowanej wyżej glosie. Sądzę przy tym, że przy ustalaniu wysokości należności natury cywilnoprawnej, przypadających osobom bliskim w rozumieniu art. 446 § 2 k.c. od macierzystego zakładu pracy zatrudniającego zmarłego pracownika, postanowienia ustawy wypadkowej określające wysokość świadczeń na rzecz rodziny pracownika powinny stanowić pewną wskazówkę interpretacyjną.

Dalszym zagadnieniem wymagającym rozważenia jest problem, czy pracownik, który zapadł na chorobę zawodową, a ustawa nie przewiduje dla niego z tego tytułu żadnych świadczeń, może dochodzić od macierzystego zakładu pracy roszczeń na podstawie przepisów prawa cywilnego. Poruszony problem nie jest tylko zagadnieniem teoretycznym, ma on również znaczenie praktyczne. Pamiętać bowiem trzeba, że zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18.VI.1968 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy na choroby zawodowe (Dz. U. Nr 22, poz. 145) „jednorazowe odszkodowanie określone w art. 11 ustawy przysługuje tylko wówczas, gdy wskutek choroby zawodowej pracownik został zaliczony do jednej z grup inwalidzkich lub nastąpiła jego śmierć”. Wynika stąd, że pracownikowi, który zachorował na chorobę zawodową, ale nie został z tego tytułu zaliczony do żadnej z grup inwalidzkich, nie przysługuje w ramach ustawy wypadkowej żadne odszkodowanie ani w ogóle żadne świadczenie z tej ustawy, chociaż pracownik taki mógł nieraz doznać dotkliwych cierpień, co szczególnie często występuje przy wszelkiego rodzaju zatruciach środkami chemicznymi, oraz chociaż cierpienia te były wynikiem świadczenia przez pracownika pracy.

W tej materii — podobnie jak poprzednio — można też reprezentować dwa odmienne zapatrywania. Można bowiem twierdzić, że skoro zgodnie z art. 22 ustawy wypadkowej świadczenia w niej przewidziane stanowią dla pracownika uspołecznionego zakładu pracy wynagrodzenie wszelkich szkód (podkr. moje, *M.R.-K.*) i skoro rozporządzenie wykonawcze wydane na podstawie tej ustawy w sposób wyraźny nie przyznało pracownikowi odszkodowania z tytułu pewnej kategorii szkód (brak odszkodowania dla pracownika, który uległ chorobie zawodowej i nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidzkich), to należy stąd sądzić, że powołane akty prawne objęły swym zasięgiem również i wspomniane szkody, a tylko — z mocy wyraźnego przepisu — unormowanie powyższego zagadnienia zostało przesądzone w sposób negatywny dla pracownika. W świetle tego zapatrywania nie wydaje się możliwe, aby pracownik mógł „przekreślić” treść normatywną przepisu § 4 ust. 1 rozporządzenia z dnia 18.VI.1968 r. przez dochodzenie — na podstawie norm prawa cywilnego — tego odszkodowania, któ-

rego w sposób wyraźny został pozbawiony w myśl omawianego § 4 rozporządzenia z dnia 18.VI.1968 r.

Odmienne stanowisko czerpie argumentację z wykładni gramatycznej art. 22 ustawy wypadkowej, a w szczególności z zawartego w tej dyspozycji określenia: „świadczenia przewidziane w niniejszej ustawie” (podkr. moje, M.R.-K.). Jeśli bowiem według brzmienia teje normy ograniczenia zawarte w cytowanym art. 22 mają dotyczyć tylko świadczeń przewidzianych w ustawie (podkr. moje, M.R.-K.), to można sądzić, że wspomniane ograniczenia nie odnoszą się do takich sytuacji, w których ustawa wypadkowa oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia wykonawcze nie przewidują w ogóle dla poszkodowanego pracownika żadnych świadczeń odszkodowawczych z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Przy takim założeniu istniałaby dla tych pracowników możliwość oparcia swych roszczeń odszkodowawczych na zasadach rządzących prawem cywilnym. Taka właśnie sytuacja ma miejsce na tle hipotezy przewidzianej w § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18.VI.1968 r. (Dz. U. Nr 22, poz. 145), skoro pracownikowi, który zapadł na chorobę zawodową, ale nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidzkich, nie przysługuje w ogóle żadne odszkodowanie z ustawy wypadkowej. Na korzyść przytoczonego rozumowania można by się posłużyć argumentem, że prawodawcy nie chodziło zapewne o to, aby pozbawić jakiegokolwiek rekompensaty tych pracowników, którzy zachorowali na chorobę zawodową i doznali z tego tytułu pewnych dolegliwości oraz związanego z tym nieraz ograniczenia zdolności do zarobkowania, choć z drugiej strony nie w takim stopniu, który by uzasadniał zaliczenie pracownika do jednej z grup inwalidzkich.

Poruszony problem jest zresztą znacznie szerszy i nie odnosi się tylko do pracowników cierpiących na choroby zawodowe i nie zaliczonych do żadnej z grup inwalidzkich. Wspomnieć tu trzeba również o pracownikach, którzy w związku z wykonywaną pracą oraz nieprzestrzeganiem przez zakład pracy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy zachorowali, ale nie na chorobę zawodową wyszczególnioną w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18.VI.1968 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych uprawniających do świadczeń w razie inwalidztwa lub śmierci pracownika (Dz. U. Nr 22, poz. 147). Jak bowiem wiadomo, tylko choroby zawodowe wyszczególnione w tymże rozporządzeniu dają prawo pracownikom do świadczeń określonych w ustawie wypadkowej (§ 1 tegoż rozporządzenia). Może się bowiem zdarzyć, że zakład pracy w sposób oczywisty i nie budzący najmniejszych wątpliwości naruszył przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a osoba kierująca zespołem pracowników została nawet ukarana za nieprzestrzeganie tych przepisów (por. przepisy ustawy z dnia 30.III.1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy — Dz. U. Nr 13, poz. 91 — oraz art. 190 k.k.), jednakże pracownik w związku z naruszeniem zasad bezpieczeństwa pracy doznał szkody nie w postaci choroby zawodowej, lecz innej choroby, która nie uprawnia go do świadczeń z ustawy wypadkowej. W opisanej sytuacji powstaje znowu pytanie, czy pracownik taki może dochodzić poniesionej szkody na podstawie przepisów prawa cywilnego, czy też taka możliwość — w świetle obowiązujących przepisów — jest wyłączona. Osobiście wypowiadam się za taką dopuszczalnością na tej podstawie, że ustawa wypadkowa oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia wykonawcze za szkody wynikłe z chorób nie mających charakteru chorób zawodowych nie przewidują w ogóle żadnych świadczeń odszkodowawczych. Zdaje sobie jednak sprawę z dyskusyjności przytoczonego rozwiązania.

Trudności, jakie wynikają na tle stosowania ustawy wypadkowej z 1968 r. oraz rozporządzeń wykonawczych dotyczących chorób zawodowych i łączących się z tymi chorobami roszczeniami odszkodowawczymi poszkodowanego pracownika, pozwalają na wysnuć postulat, aby w ramach toczących się prac nad przyszłym kodeksem pracy omawiane zagadnienie zostało w sposób wyraźny unormowane przez ustawodawcę. Wydaje się przy tym, że z punktu widzenia sytuacji prawnej poszkodowanego pracownika powinno być rzeczą obojętną, czy szkoda została spowodowana wypadkiem przy pracy, czy też chorobą zawodową. Zarówno bowiem w pierwszym jak i drugim wypadku dolegliwość, jakiej doznał pracownik, nastąpiła w trakcie świadczenia pracy. Dokonywanie jakiegokolwiek deferencjacji między wypadkiem przy pracy a chorobą zawodową nie wydaje się z punktu widzenia społecznego właściwe. Zaznaczyć trzeba, że taka właśnie dyferencjacja miałaby miejsce w razie wyłączenia możliwości uzyskania przez pracownika cierpiącego na chorobę zawodową jakichkolwiek roszczeń odszkodowawczych, jeżeli pracownik ten nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidzkich. Zgodnie bowiem z § 6 ust. 2 rozporządzenia z dnia 18.VI.1968 r. w sprawie jednorazowych odszkodowań i innych świadczeń przysługujących w razie wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 22, poz. 144) przyznanie jednorazowego odszkodowania (art. 11 ustawy wypadkowej) nie zostało uzależnione od zaliczenia pracownika do jednej z grup inwalidzkich w sytuacji, w której pracownik uległ wypadkowi przy pracy. Jak wskazuje treść cytowanego § 6 ust. 2, za każdy procent trwałego uszczerbku na zdrowiu wypłaca się pracownikowi 1% kwoty 40 000 zł, przy czym odszkodowanie to nie może być mniejsze niż 2 000 zł. Natomiast w sytuacji, w której pracownik zachorował na chorobę zawodową, zasada przyznania jednorazowego odszkodowania w ramach ustawy wypadkowej została uzależniona od zaliczenia pracownika do jednej z grup inwalidzkich (por. § 4 ust. 1 rozporządzenia z dnia 18.VI.1968 r. — Dz. U. Nr 22, poz. 145). Wydaje się też pożyteczne przesądzenie w sposób definitywny w przyszłym kodeksie pracy, że pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze nawet wówczas, gdy nie zachorował on na chorobę należącą do kategorii chorób zawodowych, jeżeli choroba ta i wynika stąd szkoda nastąpiły na skutek nieprzestrzegania przez zakład pracy przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mając powyższe na względzie, wydaje mi się celowe ujednoczenie w przyszłości sytuacji prawnej pracownika w zakresie przysługujących mu uprawnień odszkodowawczych bez względu na to, czy pracownik doznał szkody na skutek wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub każdej innej choroby nie należącej do kategorii chorób zawodowych, jeżeli tylko szkoda wynikająca z tej choroby pozostaje w związku przyczynowym z zaniechaniem przez zakład pracy zachowania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.