

# Stanisław Garlicki

---

## Wypadki w zatrudnieniu

---

Palestra 1/4, 46-65

---

1957

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

STANISŁAW GARLICKI  
adwokat

## Wypadki w zatrudnieniu

Uwagi wstępne. I. Pojęcie wypadku w zatrudnieniu. II. Podstawy odpowiedzialności. III. Wyrządzenie szkody przez zakład pracy. IV. Naruszenie przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników. V. Zaliczenie świadczeń ubezpieczeniowych na odszkodowanie. VI. Zasięg osobowy. VII. Regres instytucji ubezpieczeń społecznych. VIII. Zagadnienia procesowe. IX. Prekluzja i przedawnienie. X. Wykaz przepisów szczegółowych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Uwagi wstępne

Dość często na cywilnych wokandach sądowych pojawiają się sprawy o wynagrodzenie wyrządzonej szkody na osobie, tzn. szkody wyrządzonej w postaci uszkodzenia ciała, rozstroju zdrowia lub śmierci. Problematyka tych spraw jest ogólną, bardzo obszerną problematyką czynów niedozwolonych. Przeważnie szkoda na osobie wywołana jest wypadkiem w zatrudnieniu. W sporach o wynagrodzenie wyrządzonej tego rodzaju szkody powstają pewne szczególne zagadnienia i im właśnie poświęcona jest niniejsza praca. Pominięta więc została cała problematyka dotycząca w ogóle szkód na osobie wywołanych czynami niedozwolonymi, a więc np. zagadnienie związku przyczynowego, zbiegu podstaw roszczenia, tzw. winy mieszanej, siły wyższej, zasad ustalania renty itp.

Ograniczam się tylko — ze względu na miejsce — do tych zagadnień, które odróżniają akcje odszkodowawcze z tytułu wypadków w zatrudnieniu od ogólnych procesów odszkodowawczych dotyczących szkody na osobie.

## I. Pojęcie wypadku w zatrudnieniu

W związku z postępującym uprzemysłowieniem rośnie liczba osób zatrudnionych w przemyśle, rozwój zaś mechanizacji środków produkcji powoduje wzrost możliwości wypadków przy pracy. Istnieją — trzeba stwierdzić — i czynniki działające w przeciwnym kierunku, a więc stałe polepszanie urządzeń chroniących bezpieczeństwo pracy, coraz ściślejsza konkretyzacja przepisów normujących obowiązki zakładów pracy w tej dziedzinie, stopniowa stabilizacja załóg i podnoszenie ich kwalifikacji. Niemniej jednak liczba wypadków w zatrudnieniu jest bardzo poważna. W 1953 r. notowano 147 776 wypadków, w 1954 r. — 145 443.<sup>1</sup> Jeżeli pominąć wypadki drobne, tzn. nie powodujące niezdolności do pracy powyżej 3 dni, to na 1000 robotników przypadało w 1953 r. — 125,1 wypadków w zatrudnieniu, w 1954 r. — 137,7, a w 1955 r. — 106,7.<sup>2</sup> Przeciętnie więc co ósmy robotnik ulega wypadkowi w zatrudnieniu powodującemu przeszło 3-dniową niezdolność do pracy.

Zgodnie z art. 36 dekretu z 25.VI.1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin<sup>3</sup> za wypadek w zatrudnieniu uważa się nagłe zdarzenie, spowodowane przyczyną zewnętrzną, które zaszło w związku z zatrudnieniem.<sup>4</sup> Wypadkiem w zatrudnieniu

<sup>1</sup> Mały Rocznik Statystyczny za rok 1955, str. 204.

<sup>2</sup> Józef Januszkiewicz i R. Garlicki: Badania na temat wypadkowości przy pracy w latach 1953—1955 r., „Przegląd Zagadnień Socjalnych” nr 11 z 1956 r., str. 10.

<sup>3</sup> Patrz tekst jednolity: Dz.U. z 1956 r. Nr 43, poz. 200.

<sup>4</sup> Obszerniejsze omówienie określenia wypadków w zatrudnieniu u Wacława Szuberta: Ubezpieczenie od wypadków przy pracy w perspektywie rozwojowej, PiP z 1950 r. nr 10, str. 81—89 oraz u J. T. Wasyleckiego: O rencie inwalidzkiej na podstawie dekretu z 25.6.1954 r., „Przegląd Ubezpiecz. Społ.” z 1955 r. nr 9, str. 268. W świetle przytoczonej w tekście ustawowej definicji wypadku w zatrudnieniu nie można zgodzić się z poglądem Witolda Warkały nie uznającym za wypadki w zatrudnieniu zdarzeń wywołanych niezachowaniem przepisów bhp (Witold Warkała: Czy ubezpieczenie społeczne może nadal spełniać funkcję ubezpieczenia zakładu pracy od odpowiedzialności cywilnej za wypadki pracowników, PiP z 1957 r. nr 6, str. 1159).

jest przede wszystkim wypadek, któremu uległ pracownik podczas lub w związku z wykonywaną pracą. Nie ma przy tym znaczenia, czy praca ta jest wykonywana w zakładzie pracy, czy poza nim, czy wchodzi w zakres normalnych czynności pracownika, czy też nie.<sup>5</sup> Nie jest tu nawet konieczne wydanie polecenia przez zwierzchnika; wystarczy, że praca była wykonywana w interesie zakładu pracy.<sup>6</sup> Wypadkiem w zatrudnieniu będzie również wypadek przy przechowywaniu, czyszczeniu, naprawie i przenoszeniu narzędzi pracy, choćby nawet dostarczonych przez samego pracownika, oraz wypadek w drodze do pracy i z pracy. Zgodnie jednak z praktyką i orzecznictwem ubezpieczeniowym można mówić o wypadku w drodze do pracy i z pracy tylko wówczas, gdy w czasie tej drogi nie zaszła żadna nie uzasadniona przerwa. Jeżeli zatem pracownik, wracając z pracy, np. wstąpi do restauracji dla spożycia posiłku, to z tym momentem kończy się jego droga z pracy i ewentualny wypadek, którego dozna w drodze z restauracji do domu, nie będzie już wypadkiem w zatrudnieniu.<sup>7</sup>

Za wypadek w zatrudnieniu uznać należy także wypadek, któremu pracownik uległ przy przewożeniu go przez zakład pracy bądź dla wykonania zleconej pracy, bądź też z miejsca zamieszkania pracownika do pracy lub odwrotnie.<sup>8</sup> Błędny jest więc pogląd Sądu Najwyższego, że jeżeli przewóz pracownika przez zakład jest odpłatny, to wypadek, którego dozna pracownik w czasie takiego przewozu, nie jest wypadkiem w zatrudnieniu w rozumieniu odpowiedzialności cywilnej. Z mocy powołanego wyżej art. 35 dekretu jeżeli pracownik doznaje wypadku w czasie udawania się do pracy lub w czasie powrotu z pracy, to wypadek

---

<sup>5</sup> Orzeczenie Tryb. Ubezp. Społ. Nr 181/48, „Przegląd Ubezp. Społ.” nr 1—2/49, str. 38.

<sup>6</sup> Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 6.IX.1955 r., OSN 75/56, uznał, że wypadek w zatrudnieniu zachodzi także wówczas, gdy pracownik wbrew dyscyplinie i obowiązującym w zakładzie pracy regulaminom włączył się do pracy, której w normalnym toku rzeczy nie powierzyłyby mu pracodawca. Tego rodzaju postępowanie pracownika może być potraktowane jako przyczynienie się pracownika do powstania szkody, nie odejmuje jednak zasłemu wypadkowi charakteru wypadku w zatrudnieniu.

<sup>7</sup> Orzeczenie Tryb. Ubezp. Społ. Nr 1421/48, 446/49, 633/49, „Przegląd Ubezp. Społ.” nr 1—2/50, str. 39—40.

<sup>8</sup> Orzeczenie S.N. z 15.IV.1950 r., Zb.Orz. 47/50; orzeczenie Głównej Komisji Arbitrażowej z 25.IV.1956 r., Nr II.A.31/56.

taki jest wypadkiem w zatrudnieniu, bez znaczenia zaś jest to, czy przewóz pracownika był odpłatny czy darmowy.<sup>9</sup>

Pojęcie wypadku w zatrudnieniu uległo rozszerzeniu przez rozp. Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dn. 1.VII.1954 r. w sprawie wypadków w zatrudnieniu.<sup>10</sup> Rozporządzenie to uznaje za wypadek w zatrudnieniu również wypadek, któremu ulegnie pracownik: 1) w związku z wykonywaniem funkcji i zadań zleconych przez organy zawodowe, polityczne lub społeczne, 2) podczas organizowanej dobrowolnie lub zarządzanej przez władze pomocy siewnej, żniwnej lub akcji mającej na celu ochronę pól, 3) podczas ratowania innych obywateli z grożącego im życiu niebezpieczeństwa, 4) podczas udzielania przedstawicielowi władzy państwowej pomocy przy spełnianiu przez niego czynności urzędowych, 5) podczas brania udziału w ściganiu lub ujęciu osób podejrzanych o popełnienie przestępstwa lub podczas ochrony innych obywateli przed napaścią. Niektóre z tych wypadków nie mają znaczenia dla odpowiedzialności zakładu pracy, jak np. pkt 5, inne jednak mogą tę odpowiedzialność uzasadniać. Zwłaszcza może tu chodzić o sytuacje wskazane w pkt 1; wówczas odpowiedzialność zakładu pracy ulega tym ograniczeniom, jakie istnieją przy odpowiedzialności za wypadki w zatrudnieniu.

Za równoważne z wypadkami w zatrudnieniu uznać należy choroby zawodowe, a to z mocy art. 35 dekretu z 25.VI.1954 r. Zgodnie z art. 37 tegoż dekretu za chorobę zawodową uważa się chorobę powstałą wskutek wykonywania określonego zawodu bądź powstałą z istoty danej pracy lub z powodu warunków, w których się ona odbywała. Chorobą zawodową jest jednak tylko taka choroba, która figuruje w wykazie chorób zawodowych ustalonym w rozp. Rady Min. z dnia 14.V.1956 r.<sup>11</sup> i uchylającym jednocześnie poprzednie rozporządzenie z dnia 14.VII.1954 r.

---

<sup>9</sup> Orzeczenie S.N. z 16.V.1950 r., Zb.Orz. 13/51. Trudno byłoby uznać za słuszną konstrukcję, że zakład pracy występuje w tym wypadku w podwójnym charakterze: jako pracodawca i jako przewoźnik i że z tego drugiego tytułu odpowiada na zasadzie art. 152 i 153 k.z. Koncepcja ta jest wadliwa z tych samych względów, dla których nie możemy uznać, że roszczenie z tytułu wypadku w zatrudnieniu jest roszczeniem z umowy o pracę (patrz dalej pkt VIII niniejszej pracy, której zakończenie ukaże się w nrze 1 „Palestry” z 1958 r.). Ponadto skoro dla danego stosunku istnieje szczególna norma określająca wypadek przy przewozie do pracy i z pracy jako wypadek w zatrudnieniu, to ma ona pierwszeństwo przed normą ogólną, jaką są przepisy o przewozie w ogóle.

<sup>10</sup> Dz.U. Nr 35, poz. 149.

<sup>11</sup> Dz.U. Nr 27, poz. 122.

## II. Podstawy odpowiedzialności

Szkoda na osobie wywołana wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową uzasadnia prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku chorobowego w razie krótkotrwałej niezdolności do pracy, renty inwalidzkiej w razie trwałej utraty zdolności do pracy lub renty rodzinnej i zasiłku pogrzebowego w razie wypadku śmiertelnego (art. 95 i n. ustawy z 28.III.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym,<sup>12</sup> art. 8 ustawy z 1.III.1949 r. o zmianie niektórych przepisów o ubezpieczeniach społecznych<sup>13</sup> oraz art. 35 i 44 dekretu z 25.VI.1954 r.). Uprawnienia te są niezależne od okoliczności, czy dotknięty wypadkiem pracownik był zgłoszony do ubezpieczenia i czy były opłacane za niego składki ubezpieczeniowe.<sup>14</sup>

Jeżeli wypadek w zatrudnieniu, wywołany został czynem niedozwolonym, poszkodowanemu przysługuje jednocześnie z mocy przepisów prawa cywilnego odszkodowanie od sprawcy szkody (art. 134 i nast. k.z.). To ostatnie roszczenie ulega pewnym ograniczeniom tak co do podstawy odpowiedzialności, jak i co do wysokości, a to z mocy przepisów art. 24—27 dekretu z 25.VI.1954 r. Omówienie ograniczeń wysokości odszkodowania nastąpi niżej, obecnie zaś zastanowić się należy nad ograniczeniem podstawy odpowiedzialności.

Artykuły 24—27 dekretu z 25.VI.1954 r. zastąpiły przepisy art. 195—197 ustawy z 28.III.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym.<sup>15</sup> Te ostatnie przepisy (w szczególności art. 196) stanowiły, że jeżeli osoba uprawniona do świadczeń z ubezpieczenia społecznego doznaje szkody w postaci cho-

<sup>12</sup> Dz.U. Nr 51, poz. 396.

<sup>13</sup> Dz.U. Nr 18, poz. 109.

<sup>14</sup> Błędne na ten temat orzeczenie S.N. z 29.IX.1950 r., PiP nr 4/51, str. 153; patrz moją głosę „Odpowiedzialność pracodawcy za niezgłoszenie do ubezpieczenia pracownika, który doznał wypadku w zatrudnieniu”, PiP nr 4/51, str. 772—777.

<sup>15</sup> Należy jednak pamiętać, że przepisy art. 195—197 ustawy z 28.III.1933 r. stosuje się do spraw, które wpłynęły przed 1.VII.1954 r. do sądu lub do komisji arbitrażowej, a to zgodnie z art. 94 dekretu z 25.VI.1954 r. Ponadto ponieważ art. 101 dekretu uchylił przepisy ustawy z 28.III.1933 r. tylko w przedmiotach uregulowanych tym dekretem i ponieważ dekret ten normuje tylko, ogólnie mówiąc, świadczenia rentowe, nie dotyczy zaś świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, przeto — jeżeli wypadek w zatrudnieniu nie spowoduje trwałej niezdolności do pracy lub śmierci, lecz tylko niezdolność czasową uzasadniającą świadczenia w postaci zasiłku chorobowego — przy rozstrzyganiu roszczeń cywilnych o odszkodowanie za tego rodzaju wypadek w zatrudnieniu stosuje się nadal przepisy art. 195—197 ustawy o ubezp. społecznym.

roby, niezdolności do zarobkowania lub śmierci, to może dochodzić od pracodawcy wynagrodzenia tej szkody tylko wówczas, gdy choroba, niezdolność do pracy lub śmierć zostały spowodowane przez pracodawcę bądź przez jego zastępcę rozmyślnie lub przez zaniedbanie swych obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników.

Dekret z 25.VI.1954 r. utrzymał tę zasadę, jednakże z pewnymi istotnymi zmianami. Po pierwsze — ograniczył jej stosowanie tylko do uspołecznionych zakładów pracy, po drugie — pominął wypadki rozmyślnego wyrządzenia szkody pracownikom przez zakład pracy, uważając niewątpliwie, że rozmyślne wyrządzenie szkody pracownikowi będzie zawsze stanowiło naruszenie przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników, wreszcie po trzecie — uznał, że zakład pracy odpowiada za szkodę nie tylko wtedy, gdy naruszenia przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników dopuścił się pracodawca lub jego zastępca, lecz w ogóle w każdym wypadku, gdy naruszenia tych przepisów dokonał zakład pracy. W stosunku natomiast do nie uspołecznionych zakładów pracy dekret z 25.VI.1954 r. usunął w art. 25 wszelkie ograniczenia podstaw odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracownikowi wypadkiem w zatrudnieniu. Nie uspołeczniony zakład pracy odpowiada wobec pracownika według zasad prawa cywilnego, tzn. na zasadzie winy bądź na zasadzie ryzyka.

Jeżeli wypadek w zatrudnieniu spowodował nie zakład pracy, lecz osoba trzecia (np. pracownik doznaje wypadku, jadąc tramwajem do pracy, wskutek zderzenia się tramwaju z innym pojazdem), to wówczas również do podstaw odpowiedzialności sprawcy wypadku stosuje się przepisy prawa cywilnego i dekret żadnych ograniczeń podstaw odpowiedzialności tu nie wprowadza (art. 26 dekretu; podobnie art. 197 ustawy z 28.III.1933 r.).

W rezultacie więc przy szkodzie na osobie wywołanej wypadkiem w zatrudnieniu istnieje odmiennosc co do podstaw odpowiedzialności tylko wtedy, gdy wypadek w zatrudnieniu dotyczy pracownika uspołecznionego zakładu i gdy został wywołany przez zakład pracy zatrudniający tego pracownika. Nadal w tym punkcie będzie zatem mowa tylko o uspołecznionym zakładzie pracy.

Podstawa odpowiedzialności zakładu pracy jest wówczas węższa. Zakład pracy obowiązany jest mianowicie wynagrodzić swemu pracownikowi poniesioną przez niego wskutek wypadku w zatrudnieniu szkodę tylko wtedy, gdy szkoda ta spowodowana została naruszeniem przez

zakład pracy jego obowiązków wynikających z przepisów, które dotyczą ochrony życia i zdrowia pracownika. A zatem zakład pracy wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody albo wytwarzający materiały wybuchowe lub posługujący się nimi (art. 152 k.z.) nie odpowiada nie tylko na zasadzie ryzyka (również, gdy wypadek wywołany zostanie przez mechaniczny środek komunikacji — art. 153 k.z.), lecz nie odpowiada on — podobnie jak każdy inny uspołeczniony zakład pracy — za szkodę wywołaną wypadkiem w zatrudnieniu nawet na ogólnej zasadzie winy. Odpowiada on tylko na podstawie winy kwalifikowanej, mianowicie winy polegającej na naruszeniu obowiązków zakładu pracy wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników. Poszkodowany wskutek wypadku w zatrudnieniu może więc uzyskać od swego zakładu pracy wyrównanie wyrządzonej mu szkody tylko wówczas, gdy zdoła wykazać, że szkodę tę wywołał zakład pracy przez naruszenie wskazanych wyżej swych obowiązków, przy czym ciężar dowodu spoczywa oczywiście na pracowniku.

To ograniczenie podstaw odpowiedzialności, które przed wejściem w życie dekretu z 25.VI.1954 r. dotyczyło wszystkich, a nie tylko uspołecznionych zakładów pracy, jest swego rodzaju reliktem historycznym. W gospodarce kapitalistycznej ubezpieczenie od wypadków w zatrudnieniu wyrosło z cywilnej odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika za szkodę wywołaną takim wypadkiem. W miarę rozwoju mechanizacji przemysłu i wzrostu zatrudnienia, a tym samym i wzrostu liczby wypadków, oraz w miarę przechodzenia ustawodawstwa od odpowiedzialności (za takie wypadki) opartej na zasadzie winy do odpowiedzialności na zasadzie ryzyka, coraz większe stawały się ciężary związane z wynagrodzeniem szkód wywołanych wypadkami przy pracy, kalkulacja gospodarcza więc przemawiała za racjonalnym rozłożeniem ryzyka tych szkód w postaci ubezpieczenia. Tym też tłumaczy się, że ubezpieczenie wypadkowe jest najwcześniejszą gałęzią ubezpieczeń społecznych. Dla pracowników ubezpieczenie to miało również zalety, przyznawało bowiem świadczenie nawet w razie winy pracownika (byłe nie, rozmyślniej) oraz chroniło go przed koniecznością prowadzenia niejednokrotnie długich i kosztownych procesów i przed ewentualną niewypłacalnością pracodawcy. Ponieważ ubezpieczenie przejmowało na siebie ryzyko wypadków w zatrudnieniu w zamian za świadczoną przez pracodawcę składkę, przeto pracodawca stawał się w zasadzie wolny od tego ryzyka, a ciężar odpowiedzialności rozkładał się na wszystkich przedsiębiorców w formie stale płaconej składki za każdego zatrudnionego pra-



cownika.<sup>16</sup> Odmienne jednak przedstawiała się sytuacja wówczas, gdy pracodawca rozmyślnie doprowadzał do powstania wypadku lub gdy doszło do niego przez niezachowanie przez pracodawcę zasad bezpieczeństwa pracy. Tego rodzaju ryzyko jest niejako ryzykiem ponadnormalnym, nie było więc powodu, by ciężar takiego ryzyka ponosić mógł ogół ubezpieczających. Odpowiedzialność w takim przypadku powinien ponieść winny pracodawca, winny zarówno wobec pracownika, jak i wobec instytucji ubezpieczeniowej.

Hołdujące tym zasadom przepisy art. 24—27 dekretu z 25.VI.1954 r. stanowią *lex specialis* w stosunku do ogólnych przepisów o odpowiedzialności za czyny niedozwolone, wobec czego w zakresie przez siebie normowanym wyłączają stosowanie tych przepisów. Jeżeli chodzi o wyłączenie odpowiedzialności na ogólnych zasadach winy, wynika to z charakteru przepisów art. 24—27 dekretu (jako norm specjalnych, a ponadto i późniejszych), a jeżeli chodzi o wyłączenie odpowiedzialności na zasadzie ryzyka — to także z art. 156 k.z. Tę zasadę wielokrotnie podkreślało orzecznictwo na tle art. 195—197 ustawy z 28.III.1933 r.<sup>17</sup> Również w razie zbiegu 2 przepisów szczególnych regulujących odpowiedzialność zakładu pracy, jak np. art. 9 ustawy elektrycznej z 22.III.1922 r.<sup>18</sup> z przepisami dekretu z 25.VI.1954 r., te ostatnie mają pierwszeństwo, gdyż w zakresie odpowiedzialności za wypadek w zatrudnieniu są one przepisem szczególnym także w stosunku do takiej normy, jak art. 9 ustawy elektrycznej.<sup>19</sup>

Omówione wyżej ograniczenie podstawy odpowiedzialności dotyczy wszystkich roszczeń wynikających z wypadków w zatrudnieniu, a nie tylko tych, które wpływają na wysokość świadczeń ubezpieczeniowych. Aczkolwiek te świadczenia nie wyrównują strat z tytułu np. zniszczonej przy wypadku odzieży itp. ani też nie rekompensują cierpień fizycznych i krzywdy moralnej, to jednak roszczenia z tego tytułu mogą

---

<sup>16</sup> Patrz Armin Ehrenzweig: System des österreichischen allgemeinen Privatrechts, II wyd., II tom, Wiedeń 1928, str. 636 („Ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika podyktowane jest tym, że ponosi on koszty ubezpieczenia od wypadków w zatrudnieniu.”). Jest rzeczą charakterystyczną, że to ograniczenie odpowiedzialności utrzymało nie tylko nasze ustawodawstwo, ale i ustawodawstwo radzieckie (art. 413 Kod. cyw. RSFR z 1922 r.).

<sup>17</sup> Orzeczenie S.N. z 5.XII.1950 r., PzP nr 7/51, str. 172; orzecz. S.N. z 2.VII.1952 r., OSN 78/53.

<sup>18</sup> Patrz tekst jednolity: Dz.U. z 1935 r. Nr 17, poz. 98.

<sup>19</sup> Orzeczenie S.N. z 24.I.1950 r., Zb.Orz. 6/52.

być dochodzone tylko na zasadach wynikających z art. 24 dekretu z 25.VI.1954 r.<sup>19a</sup>

Mimo że dekret w normowanym przez siebie zakresie wyłącza stosowanie przepisów o czynach niedozwolonych, nie zmienia to faktu, że roszczenie z tytułu szkody wywołanej wypadkiem w zatrudnieniu jest roszczeniem z czynu niedozwolonego, a nie ze stosunku pracy, co ma znaczenie np. dla kwestii prekluzji i przedawnienia.<sup>20</sup>

### III. Wyrządzenie szkody przez zakład pracy

Kiedy można przyjąć, że naruszenia obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników dopuścił się zakład pracy?

Art. 196 ustawy z 28.III.1933 r. wymagał, aby tego zaniedbania dopuścił się pracodawca lub jego zastępca. W stosunku do społecznych zakładów pracy, które należą do osób prawnych, można by mówić o naruszeniu obowiązku przez samego pracodawcę tylko wtedy, gdyby takiego naruszenia dopuściła się osoba wchodząca w skład organów statutowych i przy tym działająca w tym właśnie charakterze (art. 37 p.o.p.c.). Pojęciu zastępcy pracodawcy poświęcono dużo uwagi i w literaturze, prawniczej, i w orzecznictwie.<sup>21</sup> Zastępcą pracodawcy jest nie każdy jego podwładny. Dlatego też art. 196 ustawy z 28.III.1933 r. stanowił zwięźenie podstaw odpowiedzialności również przez to, że wyłączał stosowanie art. 145 k.z.<sup>22</sup> Według Szpunara za zastępcę pracodawcy należy uważać każdą osobę spełniającą w przedsiębiorstwie czynności samodzielne lub nadzorcze. Ignatowicz uważa, że za zastępcę pracodawcy może być uznany tylko ten pracownik, którego funkcje mają pewien wpływ na przestrzeganie zasad bezpieczeństwa pracy.

Odmiennie przedstawia się sytuacja pod rządem dekretu z 25.VI.1954 r., który nie wprowadza pojęcia zastępcy pracodawcy, lecz mówi tylko o naruszeniu przepisów przez zakład pracy. Wobec braku szcze-

<sup>19a</sup> Orzeczenie S.N. z 7.II.1953 r., PiP nr 10/53, str. 558.

<sup>20</sup> Orzeczenie S.N. z 25.VII.1953 r., NPr. nr 11/53, str. 84.

<sup>21</sup> Adam Szpunar: Zastępca pracodawcy w rozumieniu art. 196 ustawy o ubezp. społ. (głosa, PiP z 1949 r. nr 12, str. 148—150); Jerzy Ignatowicz: Odpowiedzialność materialna zakładu pracy za wypadki w zatrudnieniu w świetle powojennego orzecznictwa Sądu Najwyższego („Przegląd Zagadnień Socjalnych” z 1954 r. nr 3, str. 14—16).

<sup>22</sup> Trafnie zwraca na to uwagę Ignatowicz (jak wyżej, str. 4).

gólnej normy w tej materii w dekrecie, ma zastosowanie art. 145 k.z., a odpowiedzialność uspołecznionego zakładu pracy uzasadniona jest naruszeniem obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników przez każdą osobę, za którą zakład pracy ponosi odpowiedzialność, tzn. przez każdego pracownika. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy formułując tezę, że w myśl obecnie obowiązującego prawa (tj. dekretu z 25.VI.1954 r. — przyp. mój S. G.) zakład pracy odpowiada za wypadek w zatrudnieniu nie tylko wówczas, gdy zachodzi wina po stronie pracodawcy lub jego zastępcy, ale także, gdy którykolwiek z pracowników zawinił chorobę lub śmierć innego pracownika.<sup>23</sup> Odpowiedzialność ta będzie jednak istnieć tylko wtedy, gdy zawinienie pracownika zakładu pracy wynika z naruszenia przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia pracownika. Jeżeli więc np. jeden pracownik najedzie motocyklem na drugiego w drodze z pracy, to aczkolwiek będziemy mieć do czynienia z wypadkiem w zatrudnieniu, i to z wypadkiem zawinionym przez pracownika tego samego zakładu pracy, nie będzie podstaw do uznania odpowiedzialności zakładu pracy, gdyż nie doszło tu do naruszenia obowiązków zakładu pracy wynikających z przepisów z zakresu bezpieczeństwa pracy, lecz norm, do przestrzegania których w tym zakresie zakład pracy nie był obowiązany.<sup>24</sup> Odmienne stanowisko, już pod rządem dekretu z 25.VI.1954 r., zajmował Szubert twierdząc, że uspołeczniony zakład pracy odpowiada tylko za pracowników pełniących funkcje kierownicze, przez których rozumie nie tylko kierownika całego zakładu pracy, lecz również kierowników poszczególnych ogniw produkcyjnych i odcinków pracy.<sup>25</sup> Od stanowiska tego odstąpił jednak w głosie do powołanego wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego,<sup>26</sup> dzieląc całkowicie tezę tego orzeczenia, że zakład pracy odpowiada za naruszenie przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników ze strony każdego ze swych pracowników.

<sup>23</sup> Orzeczenie SN z 7.VII.1956 r., „Przegl. Zagadnień Socjalnych” nr 1/57, str. 53.

<sup>24</sup> Por. Janusz Pietrzykowski: „Zasady odpowiedzialności zakładu pracy za wypadki w zatrudnieniu w świetle powojennego orzecznictwa Sądu Najwyższego, „Przegl. Zagadn. Socjal.” z 1954 r. nr 5, str. 65.

<sup>25</sup> Wacław Szubert: Prawne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, PWN 1956 r., str. 117 i 131.

<sup>26</sup> PiP nr 4—5/57, str. 995—1001.

#### IV. Naruszenie przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników

Jak już wskazano wyżej, uspołeczniony zakład pracy ponosi odpowiedzialność cywilną za szkodę wywołaną wypadkiem w zatrudnieniu tylko wówczas, gdy dopuścił się naruszenia obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników. Wchodzi tu w grę przede wszystkim przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Można je podzielić na 2 grupy.

Do pierwszej zalicza się przepisy o charakterze ogólnym, blankietowym, proklamujące tylko pewne podstawowe zasady, których sprecyzowanie ma nastąpić w drodze przepisów wykonawczych. Tu należy wymienić rozp. Prez. Rz. z 16.III.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy.<sup>27</sup> Rozporządzenie to w art. 1 nakłada na przedsiębiorców obowiązek zastosowania środków zapewniających ochronę życia i zdrowia pracowników, a w art. 2 stanowi, że przepisy szczegółowe wydadzą właściwi ministrowie. Do tej grupy zaliczyć należy również przepisy ustawy z 18.VII.1950 r. o zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i obsłudze maszyn i urządzeń technicznych.<sup>28</sup> Ustawa ta stanowi, że maszyny i urządzenia techniczne powinny być zbudowane w sposób zapewniający obsługującym je osobom bezpieczeństwo i higieniczne warunki pracy bądź też powinny być zaopatrzone w należyte osłony i zabezpieczenia. Zgodnie jednak z art. 5 tej ustawy terminy jej zastosowania do poszczególnych maszyn i urządzeń ustala Minister Pracy i Op. Społ. Ze względu na blankietowy charakter tej grupy przepisów oraz wolę ustawodawcy, by ich konkretyzacja przejawiała się w szczegółowych postanowieniach wykonawczych, uznać należy, że podstawą odpowiedzialności zakładu pracy nie mogą być te normy, lecz jedynie naruszenie przepisów typu wykonawczego.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Dz. U. Nr 35, poz. 325; zmiana — art. 7 ustawy z 18.VII.1950 r. (Dz. U. Nr 36, poz. 330).

<sup>28</sup> Patrz przypis poprzedni.

<sup>29</sup> Orzeczenie S.N. z 31.XII.1952 r., PiP nr 7/52, str. 127. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wskazuje, że wprowadzie art. 1 rozp. Prez. Rz. z 16.III.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy zawiera pod lit. a) pewne normy szczegółowe dotyczące konstrukcji maszyn i urządzeń technicznych, mogłyby więc podlegać bezpośredniemu wykonaniu, to jednak na przeszkodzie takiemu pogładowi stoi art. 2 powołanego rozporządzenia, wyrażający odrębną wolę ustawodawcy, który dąży do bliższego sprecyzowania z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy zasad urządzeń technicznych. Dodać należy, że w następstwie właśnie przepis pod lit. a) artykułu 1 powo-

Do drugiej grupy należy b. znaczna liczba przepisów szczegółowych normujących warunki bezpieczeństwa i higieny pracy. Znaczna ich większość, co warto podkreślić, wydana została już w Polsce Ludowej. W ten sposób ustawodawca stopniowo realizuje proklamowaną w art. 60 ust. 2 Konstytucji zasadę stałego polepszania warunków bezpieczeństwa, ochrony i higieny pracy.

W zasadzie tylko naruszenie konkretnego przepisu dotyczącego ochrony życia i zdrowia pracownika uzasadnia odpowiedzialność uspołecznionego zakładu pracy z art. 24 dekretu z 25.VI.1954 r. Stanowisko to formuluje wyraźnie orzecznictwo.<sup>30</sup> Tych szczegółowych przepisów, jak zaznaczyliśmy, istnieje bardzo dużo; wykaz ich znajdzie czytelnik na końcu niniejszego rozdziału. Później Sąd Najwyższy odstąpił od zawartego w orzeczeniu z 14.XI.1950 r. (patrz przypis 30) wymagania, by naruszenie ustawy przez zakład pracy dotyczyło przepisów obowiązujących w dacie wypadku. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „zasady zawarte w danym rozporządzeniu nie rodziły się z dnia na dzień, lecz stanowią, przynajmniej w znacznej części, ujęcie zasad wykształconych w wyniku długotrwałej praktyki i doświadczenia. Jeżeli więc da się ustalić, że pewne normy dotyczące bezpieczeństwa pracy, ujęte w określonym przepisie, są rezultatem istniejącej już uprzednio praktyki, to te normy można stosować do wypadku zaszłego przed wejściem w życie danego przepisu“.<sup>31</sup>

Naruszenie wszelkich przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników pociąga za sobą odpowiedzialność uspołecznionego zakładu

---

danego rozporządzenia został uchylony ustawą z 18.VII.1950 r. (patrz przypis 27). Z tych względów nie można zgodzić się z orzeczeniem Gł. Kom. Arbitrażowej z 29.XI.1955 r. (PiP nr 5—6/56, str. 1092), które oparło odpowiedzialność zakładu pracy na art. 3 ustawy z 18.VII.1950 r. ze względu na nienależyte zabezpieczenie piły tarczowej, nie wskazując na żaden akt Ministra Pracy i Opieki Społ. ustalający termin stosowania art. 3 do pił tarczowych.

<sup>30</sup> Orzeczenie S.N. z 14.XI.1950 r., PiP nr 8—9/51, str. 436—439. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy nakazuje sądowi meriti, by rozważył, „czy ustalone przez niego okoliczności wypadku, a w szczególności dopuszczenie do pracy traktora z ustalonymi wadami jego urządzeń, uzasadniają wniosek o zaniechaniu przez pozwane przedsiębiorstwo (...) konkretnych przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika obowiązujących w dacie wypadku i jakich mianowicie”. Podobnie w orzeczeniu z 2.VII.1952 r. (OSN 78/53) Sąd Najwyższy wyjaśnia, iż „konieczne jest zatem stwierdzenie, że ustalone przez sąd okoliczności uzasadniają wniosek o zaniechaniu przez pracodawcę konkretnych przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników i jakich mianowicie”.

<sup>31</sup> Orzeczenie S.N. z 10.VII.1952 r., NPr. nr 5/53, str. 72—73.

pracy. Należy więc brać pod uwagę nie tylko przepisy dotyczące ściśle bezpieczeństwa i higieny i normujące bądź poszczególne urządzenia techniczne, bądź tok pracy, lecz wszelkie przepisy, które mają na celu ochronę pracownika przed wypadkiem przy pracy.<sup>32</sup> Jeżeli zatem chodzi o pracę młodocianych, to będzie mieć znaczenie dekret z 2.VIII.1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy.<sup>33</sup> Zgodnie z art. 3 tego dekretu nie wolno zatrudniać młodocianych w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Jeżeli więc ulegnie wypadkowi młodociany zatrudniony w porze nocnej, to choćby nie nastąpiło naruszenie żadnego przepisu dotyczącego *sensu stricto* bezpieczeństwa i higieny pracy, powstanie odpowiedzialność uspołecznionego zakładu pracy za ten wypadek, samo bowiem wykonywanie przez młodocianego — z naruszeniem powyższego przepisu — pracy w porze nocnej uznaje się za wystarczającą przyczynę wypadku. Art. 4 omawianego dekretu wprowadza zakaz zatrudnienia młodocianych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Wykaz tych prac zawiera rozp. Min. Pracy i Op. Społ. z 3.X.1935 r. o robotach wzbronionych młodocianym i kobietom.<sup>34</sup> Sam fakt zatrudnienia młodocianego przy takiej pracy stanowi naruszenie przepisów w rozumieniu art. 24 dekretu z 25. VI.1954 r. Orzecznictwo poszło jeszcze dalej i uznało za naruszenie przepisów nie tylko zatrudnienie młodocianego przy tego rodzaju pracach, lecz nawet dopuszczenie młodocianego pracownika do miejsca, w którym praca taka jest wykonywana.<sup>35</sup> W stosunku do kobiet istnieje również zakaz zatrudnienia ich przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, a to zgodnie z art. 4 ustawy z 2.VII.1924 r.<sup>36</sup> Wykaz tych prac zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z 28.II.1951 r. o pracach wzbronionych kobietom.<sup>37</sup>

---

<sup>32</sup> W orzeczeniu z 30.IV.1956 r., OSN 48/57, Sąd Najwyższy wyjaśnia, że na równi z przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy należy traktować przepisy mające na celu ogólne bezpieczeństwo, jeżeli w konkretnej sytuacji naruszenie ich zagraża bezpieczeństwu nie tylko osób trzecich, ale i pracownika.

<sup>33</sup> Dz.U. Nr 41, poz. 311.

<sup>34</sup> Dz.U. Nr 78, poz. 484.

<sup>35</sup> Orzeczenie S.N. z 31.I.1949 r.; patrz Prawo Pracy — Wybrane teksty, orzecznictwo i wyjaśnienia, W-wa 1955 r., „Wydawnictwo Prawnicze”, tom II, str. 303. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przy pracach wzbronionych młodocianym nie mogą oni być zatrudnieni także w okresie szkolenia (patrz tamże, str. 305).

<sup>36</sup> Dz.U. Nr 65, poz. 636 z dalszymi zmianami. Tekst uwzględniający te zmiany — patrz Prawo Pracy, tom II, str. 251 i nast.

<sup>37</sup> Dz.U. Nr 12, poz. 96.

Również naruszenie innych przepisów stanowi wystarczającą podstawę do przyjęcia odpowiedzialności zakładu pracy, jeżeli te przepisy — chociażby nawet pośrednio — mogą dotyczyć ochrony pracownika. W szczególności przytoczyć tu można naruszenie przez zakład pracy przepisów o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych bądź przy przewozie pracownika, bądź przy innych okazjach.<sup>38</sup> Orzecznictwo wyjaśniło, że przepisy te mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa pracy także pracownikom w ich drodze do pracy lub z pracy, przeto naruszenie tych przepisów przez zakład pracy przy przewozie pracowników stanowi naruszenie norm o ochronie życia i zdrowia pracownika.<sup>39</sup>

Za przepis w rozumieniu art. 24 dekretu z 24.VI.1954 r. uważa się każdą normę nakładającą na zakład pracy określone obowiązki w zakresie ochrony zdrowia i życia pracownika. Będą tu więc wchodzić w grę nie tylko normy powszechnie obowiązujące, lecz i normy odnoszące się do określonej grupy zakładów pracy lub do poszczególnego zakładu pracy. W szczególności mamy tu na myśli postanowienia zbiorowych układów pracy specjalnie dotyczące ochrony życia i zdrowia pracownika, jak np. obowiązek dostarczenia odpowiedniej odzieży ochronnej. Orzecznictwo uznaje, że naruszenie takich postanowień uzasadnia odpowiedzialność zakładu pracy, gdyż „umowne postanowienia w przedmiocie bezpieczeństwa pracy mają znaczenie równorzędne z przepisami ustawowymi, skoro żadna norma nie zabrania umawiania się stron co do warunków bezpieczeństwa pracy“.<sup>40</sup> Z tych samych względów można

---

<sup>38</sup> Rozporządzenie Ministra Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z 27.X.1937 r. — Dz.U. Nr 85, poz. 616 z dalszymi zmianami. Tekst aktualny — patrz pracę J a n a J a k u b a G a j e w s k i e g o: Przepisy samochodowe — Komentarz, „Wydawnictwo Prawnicze”, 1957 r.

<sup>39</sup> Orzeczenie S.N. z 15.IV.1950 r., „Przegląd Notarialny” nr 11—12/50, str. 536; orzeczenie S.N. z 26.IV.1949 r., NPr. 12/54, str. 95; patrz również przypis 32 oraz orzeczenie Gł. Kom. Arbitrażowej z 25.IV.1956 r., Nr II.A.31/56.

<sup>40</sup> Orzeczenie S.N. z 2.VII.1952 r., OSN 78/53. W orzeczeniu tym wyjaśnił jednak dalej Sąd Najwyższy, że odpowiedzialność zakładu pracy za wypadek w zatrudnieniu uzasadnia tylko naruszenie tych przepisów zbiorowego układu pracy, które dotyczą specjalnie bezpieczeństwa pracy, natomiast naruszenie innych przepisów układu, choćby doprowadziło do szkody na zdrowiu pracownika, odpowiedzialności takiej nie uzasadnia. W konkretnej sprawie chodziło o pełnienie przez pokrzywdzonego pracy bez należytego nadzoru, mimo że tego rodzaju praca według układu zbiorowego powinna być nadzorowana. Sąd Najwyższy nie uznał naruszenia takiego przepisu za uzasadniające odpowiedzialność zakładu pracy. Tę część uzasadnienia poddaje słusznej krytyce Ignatowicz („Odpowiedzialność materialna zakładu pracy...”, str. 11). Sądzić należy, że naruszenie każdej normy obowiązującej zakład pracy, jeżeli pozostaje ono w dostatecznym związku przyczynowym z wypadkiem

oprzeć odpowiedzialność zakładu pracy na naruszeniu postanowień umowy indywidualnej, jeżeli dotyczą one bezpieczeństwa pracy (trafnie to podnosi Ignatowicz).<sup>41</sup>

Za naruszenie przepisów uznać należy również nieprzestrzeżenie przez zakład pracy obowiązujących norm technicznych, niejednokrotnie bowiem są one podyktowane właśnie troską o ochronę pracowników. Zdarzyło się, że pracownik otrzymał jako narzędzie pracy młot o trzonie z drzewa bukowego, gdy tymczasem norma PN-M.62511 przewidywała, iż przy tego rodzaju pracach trzon młota powinien być z drzewa akacjowego, jesionowego lub grabowego. Gł. Kom. Arbitr. uznała na tej zasadzie odpowiedzialność zakładu pracy za wypadek, jaki w związku z powyższym naruszeniem nastąpił.<sup>42</sup>

Poważny krok w kierunku rozszerzenia odpowiedzialności zakładu pracy za wypadki w zatrudnieniu, a tym samym w kierunku umocnienia ochrony pracowników, stanowi pogląd Sądu Najwyższego przyjmujący odpowiedzialność zakładu pracy za taki wypadek także wówczas, gdy wprawdzie nie można się dopatrzeć naruszenia konkretnego przepisu o ochronie życia i zdrowia pracownika, nastąpiło jednak naruszenie zasad bezpieczeństwa pracy, dla których określenia nie jest potrzebna wiedza fachowa, gdyż wynikają one z powszechnego doświadczenia. Innymi słowy, tam gdzie chodzi o naruszenie pewnych elementarnych obowiązków ochrony pracownika przy pracy, obowiązków oczywistych nawet dla niefachowca, podyktowanych najprostszą troską o bezpieczeństwo pracy, tam także w braku odpowiedniego przepisu (może go nie być właśnie ze względu na oczywistość danej sytuacji) istnieją podstawy do przyjęcia odpowiedzialności zakładu pracy.<sup>43</sup> Gdy np. pracownik, zatrudniony przy oczyszczaniu betonu za pomocą kilofa, nie otrzymał ochronnych okularów, Sąd Najwyższy bez powoływania się na naruszenie szczególnej normy oparł odpowiedzialność zakładu pracy na art. 1 rozp. Prez.Rz. z 16.III.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy.<sup>44</sup> Stanowisko to doznało poparcia w przepisie art. 1 uchwały Nr 592 Prez. Rządu z 1.VII.1953 r. w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa

---

w zatrudnieniu, stanowi naruszenie przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników, tak bowiem związek przyczynowy wykazuje w sposób dostateczny, że jeżeli nie jedną, to w każdym razie jedną z funkcji danego przepisu jest ochrona pracowników.

<sup>41</sup> Patrz przypis poprzedni.

<sup>42</sup> Orzeczenie Gł. Kom. Arbitrażowej z 21.XI.1955 r., PiP nr 5—6/56, str. 1093.

<sup>43</sup> Orzeczenie S.N. z 31.XII.1951 r., PiP nr 7/52, str. 127—129.

<sup>44</sup> Orzeczenie S. N. z 13.X.1945 r., PiP nr 4/46, str. 129.



i higieny pracy,<sup>45</sup> głoszącym, że „każdy zakład pracy obowiązany jest zapewnić wszystkim zatrudnionym pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy wyłączające zagrożenie ich życiu i zdrowiu“. Uchwała ta powinna być traktowana jako źródło praw podmiotowych dla pracowników, którzy mają prawo domagać się zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Naruszenie tego obowiązku — nie tylko wtedy, gdy wynika on z konkretnych przepisów, ale także wtedy, gdy zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, choćby nie unormowane szczególnymi przepisami, leżało w granicach rozsądnej możliwości zakładu pracy — stanowić będzie podstawę do przyjęcia odpowiedzialności zakładu pracy za wypadek w zatrudnieniu. Całkowicie więc trafnie uznaje Sąd Najwyższy, że bezpieczeństwo pracy powinno być zapewnione przez użycie najlepszych, możliwych do zastosowania i potrzebnych w danych okolicznościach urządzeń, z tym zastrzeżeniem, że nie można zastępować realnych zabezpieczeń zakazami lub nakazami określonego zachowania się pracownika. Granicę obowiązku pracodawcy zakreślają możliwości techniczne zabezpieczenia pracy w danych warunkach i ocena rozsądnie potrzeba zabezpieczenia. Użycie zabezpieczenia gorszego, gdy przezorne przewidywanie wypadku nakazywało użyć lepszego, a możliwości techniczne po temu istniały, oraz „uzupełnienie“ takiego gorszego zabezpieczenia zakazami, pouczeniami i hasłami — nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności za szkodę wynikłą dla pracownika wskutek wypadku.<sup>46</sup> Istnieje jednak pewna różnica pomiędzy przypadkiem, gdy zakład pracy naruszył obowiązki wynikające z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika, a przypadkiem, gdy chodzi o naruszenie zasad podyktowanych powszechnym doświadczeniem. W pierwszym przypadku istnieje, moim zdaniem, domniemanie winy zakładu pracy *iuris ac de iure*, nie dopuszczające przeciwnego dowodu. Skoro bowiem w formie obowiązującego przepisu nakazano stosować pewne urządzenia chroniące pracownika, oznacza to, że ustawodawca uznał nie tylko za celowe, ale i za możliwe ich stosowanie, wobec czego zakład pracy nie może się bronić brakiem swej winy wskutek ich niezastosowa-

<sup>45</sup> Monitor Polski Nr A-83, poz. 979.

<sup>46</sup> Orzeczenie S.N. z 14.VI.1956 r., „Przegl. Zagadn. Socjalnych” nr 1/57, str. 48. W sprawie tej doszło do wypadku wskutek pęknięcia barierki zabezpieczającej rusztowanie, na której wbrew wydanemu zakazowi usiadł powód. Sąd Najwyższy uznał, że z samego faktu złamania się deski w barierze wynika naruszenie przez zakład pracy bezpieczeństwa pracy, obowiązkiem bowiem zakładu pracy było urządzenie takich barier, które wytrzymałyby również ciężar siadającego na nich człowieka, a to niezależnie od wydania zakazu siadania na barierze.

nia, nie może się bronić „trudnościami obiektywnymi“. Tam natomiast, gdzie odpowiedzialność zakładu pracy wynikać będzie z niezastosowania pewnych zasad podyktowanych doświadczeniem życiowym, nie podniesionych jednak do godności normy prawnej, tam mielibyśmy do czynienia tylko z domniemaniem *iuris tantum*, nie byłoby więc przeszkód do obrony zakładu pracy w tym sensie, że bez żadnej winy ze swej strony, nawet bez niedbalstwa, nie mógł on zastosować ze względu na szczególne okoliczności tych zasad doświadczenia życiowego.

Warto nadmienić, że orzecznictwo radzieckie chroni stosunkowo więcej interesy pracowników, skoro zawsze przyjmuje tylko domniemanie *iuris tantum* i zwalnia zakład pracy od odpowiedzialności, „gdy ubezpieczający udowodni, że nie mógł szkodie zapobiec.“<sup>47</sup>

## V. Zaliczenie świadczeń ubezpieczeniowych na odszkodowanie

Zwężenie podstawy odpowiedzialności za wypadek w zatrudnieniu odnosi się tylko do uspołecznionego zakładu pracy. Istnieje jednak jeszcze dalsze ograniczenie obowiązku wynagrodzenia szkody wyrządzonej wskutek wypadku w zatrudnieniu, które stosowane jest zawsze, a więc zarówno wtedy, gdy wypadek zaszedł w uspołecznionym lub też w nie uspołecznionym zakładzie pracy, jak i wtedy, gdy sprawcą wypadku jest osoba trzecia, nie będąca ani pracodawcą poszkodowanego, ani podwładnym tego pracodawcy.

Wypadek w zatrudnieniu, jeżeli powoduje utratę zdolności do pracy w określonym stopniu, uzasadnia prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (patrz str. 50). Część szkody — w takiej mierze, w jakiej świadczenia pieniężne mogą wyrównać szkodę na osobie — ulega więc pokryciu przez świadczenia ze strony instytucji ubezpieczeń społecznych. Przyznawanie zasiłku z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa oraz zasiłków rodzinnych następuje z funduszków Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych na zasadzie przepisów art. 95 i nast. ustawy z 28.III.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym, a jeżeli chodzi o ubezpieczenia rodzinne — na zasadzie przepisów dekretu z 28.X.1947 r.<sup>48</sup> Przyznawanie świadczeń z ubezpieczenia długotermino-

<sup>47</sup> E. A. Flejszic: Zobowiązania z tytułu wyrządzenia szkody i niesłusznego zubożenia, „Wydawnictwo Prawnicze”, W-wa 1954 r., str. 169—170.

<sup>48</sup> Dz.U. z 1953 r. Nr 51, poz. 396, Dz.U. z 1947 r. Nr 66, poz. 414. Patrz również dekret z 2.II.1955 r. o przekazaniu wykonywania ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym — Dz.U. Nr 6, poz. 31.

wego, tzn. rent inwalidzkich, starczych oraz rodzinnych, należy do prezydium rad narodowych.<sup>49</sup>

Gdyby poszkodowany mógł wystąpić przeciwko odpowiedzialnemu za wypadek w zatrudnieniu o wynagrodzenie pełnej szkody, wówczas odszkodowanie łącznie ze świadczeniem uzyskanym z ubezpieczenia społecznego przekroczyłoby rzeczywistą szkodę, powodując w ten sposób niesłuszne zubożenie się poszkodowanego. Z tego względu, jeżeli chodzi o świadczenia rentowe wypłacane przez prezydium rad narodowych, przepisy art. 24—26 dekretu z 25.VI.1954 r. stanowią, że wynagrodzenie szkody ogranicza się do kwoty, o którą wynagrodzenie należne w myśl przepisów prawa cywilnego przewyższa świadczenie należne od prezydium właściwej rady narodowej. Jeżeli wskutek utraty zdolności do pracy, noszącej tylko charakter czasowy, poszkodowany przez wypadek w zatrudnieniu uzyskał nie świadczenie rentowe z prezydium rady narodowej, lecz zasiłek chorobowy, to zmniejszenie odszkodowania o to świadczenie znajduje uzasadnienie (jak to wskazano w przypisie 15) w art. 195—197 ustawy z 28.III.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym.

Trafnie zwraca uwagę Ignatowicz, że powyższe przepisy w części dotyczącej zmniejszenia odszkodowania są właściwie zbędne, wyrażona bowiem w nich zasada wynika z art. 157 § 1 k.z.<sup>50</sup> Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie ma odpowiadać rzeczywiście poniesionej szkodzie. Ponieważ świadczenia z ubezpieczenia społecznego powodują zmniejszenie rzeczywiście poniesionej szkody, przeto stosownie do art 157 § 1 k.z. powinny one być uwzględnione przy ustalaniu odszkodowania za wypadek w zatrudnieniu nawet w braku przepisów szczególnych.

Nie zatrudnionemu renciście przysługuje dodatek dla dzieci, wnuków i rodzeństwa (art. 55 dekretu z 25.VI.1954 r.). Dodatek ten zastępuje zasiłek rodzinny, który to zasiłek pracownik dotknięty wypadkiem otrzymywałby, gdyby był dalej zatrudniony. Skoro do odszkodowania za wypadek w zatrudnieniu nie wlicza się zasiłku rodzinnego utraconego wskutek niemożności dalszej pracy, nie ma podstaw do zmniejszenia odszkodowania o dodatek do renty zastępujący utracony zasiłek rodzinny.

Roszczenie odszkodowawcze na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych będzie zawsze wyższe od otrzymanych świadczeń ubezpieczeniowych. Przede wszystkim w skład tego roszczenia może wchodzić zadośćuczynienie za cierpienia fizyczne i krzywdę moralną, które nie

<sup>49</sup> Art. 3 dekretu z 25.VI.1954 r. oraz art. 1 i 4 dekretu z 2.II.1955 r. (patrz poprzedni przypis).

<sup>50</sup> Ignatowicz (jak wyżej, str. 5).

jest objęte świadczeniem ubezpieczeniowym. To samo dotyczy strat materialnych nie związanych z niezdolnością do pracy, jak np. wartość zniszczonej wskutek wypadku odzieży lub innych przedmiotów (np. zegarek), wydatki na specjalne odżywienie konieczne dla skutecznej kuracji, wydatki związane ze zwiększonymi potrzebami poszkodowanego (np. konieczność korzystania z droższych środków komunikacji) itp. Ponadto świadczenia pieniężne wypłacane przez instytucje ubezpieczeń społecznych są z zasady niższe od rzeczywiście utraconego zarobku. Tak więc zasiłek chorobowy wynosi tylko 70% zarobku (art. 99 ustawy z 28.III.1933 r.), renta inwalidzka zaś jedynie przy zarobku nie przekraczającym 1200 zł i jedynie przy najwyższym stopniu inwalidztwa może sięgać 100% utraconego zarobku (art. 39 dekretu z 25.VI.1954 r.), a poza tym będzie ona zawsze niższa. Stąd z reguły istnieje część szkody nie pokryta przez świadczenie ubezpieczeniowe, której dochodzić będzie musiał pracownik od odpowiedzialnego za szkodę.

Zdarzyć się może, że pracownik, który wskutek wypadku w zatrudnieniu utracił w pewnym stopniu zdolność do pracy, jest nadal zatrudniony i jego zarobki łącznie z otrzymywaną rentą nie są mniejsze od osiągniętych przed wypadkiem. Roszczenie odszkodowawcze sprowadzi się wówczas do innych wskazanych wyżej przykładów strat materialnych, do zadośćuczynienia za cierpienia fizyczne i krzywdę moralną i do odszkodowania z tytułu zwiększonych potrzeb.

Nie ma natomiast podstaw do zmniejszenia należnego odszkodowania o świadczenie uzyskanego przez poszkodowanego pracownika lub pozostałą po nim rodzinę z tytułu państwowego ubezpieczenia osobowego, przewidzianego w ustawie z 28.III.1952 r. o ubezpieczeniu państwowym.<sup>51</sup> Zgodnie z art. 3 tej ustawy przedmiotem ubezpieczenia osobowego może być życie lub zdolność do pracy osoby fizycznej. Zgodnie zaś z art. 8 tej ustawy ubezpieczenie dobrowolne powstaje na podstawie umowy ubezpieczeniowej. Wypłacone z tego tytułu świadczenia nie są świadczeniami z tytułu czynu niedozwolonego, którego dopuścił się zakład pracy lub osoba trzecia w stosunku do dotkniętego wypadkiem pracownika, lecz świadczeniem z umowy ubezpieczeniowej, będącym ekwiwalentem płaconych przez ubezpieczonego składek. Nie zmniejszają więc one roszczenia przysługującego pracownikom z tytułu wypadku w zatrudnieniu.

Ustawa z 4.II.1950 r. o ochronie przeciwpożarowej i jej organizacji<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Dz.U. Nr 20, poz. 130.

<sup>52</sup> Patrz tekst jednolity: Dz.U. z 1951 r. Nr 58, poz. 404.

stanowi w art. 11, że członkowie straży pożarnej podlegają obowiązkowi ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków w czasie pełnienia służby, niezależnie od obowiązującego ubezpieczenia społecznego, przy czym koszty tego ubezpieczenia w stosunku do terenowych straży pożarnych — właściwy zakład pracy. Uprawnionym do świadczeń z powyższego ubezpieczenia jest bezpośrednio członek straży lub pozostała po nim rodzina, chodzi tu więc o umowę na rzecz osoby trzeciej przewidzianą w art. 92 k.z.<sup>53</sup> Uważam, że w tym przypadku zakład pracy będzie uprawniony zaliczyć odszkodowanie otrzymane z Państw. Zakładu Ubezpieczeń na dochodzone przeciwko niemu roszczenie o odszkodowanie za wypadek w czasie pełnienia służby, a to na zasadzie art. 157 § 1 k.z. Skoro bowiem składkę pokrywa nie ubezpieczony, lecz zatrudniająca go instytucja, to otrzymywane świadczenie powoduje zmniejszenie rzeczywiście powstałej szkody. To samo dotyczy innych przypadków ubezpieczenia umownego pracowników przez zakład pracy od nieszczęśliwych wypadków przy opłacaniu składki ubezpieczeniowej przez zakład pracy.<sup>54</sup>

(dok. nast.)

---

<sup>53</sup> Co do zasięgu tego ubezpieczenia — patrz orzeczenie S.N. z 8.III.1956 r., OSN 15/57.

<sup>54</sup> Patrz zarządzenie Przewodniczącego PKPG i Ministra Finansów z 7.VI.1951 r. w sprawie zasad ubezpieczenia mienia jednostek gospodarki uspołecznionej od ognia i innych zdarzeń losowych (Monitor Polski Nr A-58, poz. 778). Paragraf 6 zarządzenia zezwala jednostkom gospodarki uspołecznionej na zawieranie w PZU, w razie potrzeby, m.in. umów ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków.