

wypadki przy pracy

Warszawa, listopad 2012

Spis treści

Kiedy w zakładzie pracy zdarzy się wypadek.....	3
Cywilna odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy	5
Ubezpieczenie OC pracodawcy	7
Czy rozwiązanie umowy o pracę może być przyczyną wypadku przy pracy?	8
Spożycie alkoholu a wypadek przy pracy.....	9
Czy wypadek przy pracy to efekt przestępstwa?	11
Warto podnosić kulturę bezpieczeństwa wśród pracowników	13
Autorzy.....	17
O kancelarii	19

Kiedy w zakładzie pracy zdarzy się wypadek...

Katarzyna Żukowska

W obliczu groźnego w skutkach wypadku trudno czasem o spokój i logiczne myślenie. Nie można jednak zapominać, że na pracodawcy ciążyą wówczas określone obowiązki, których niedopełnienie grozi poważnymi konsekwencjami.

Wypadki na terenie zakładu pracy nie należą do typowych i powtarzających się zdarzeń, z którymi pracownicy i pracodawca mogliby się oswoić. Z tego względu wypadek taki, w szczególności wypadek ciężki lub śmiertelny, może wywołać silną reakcję emocjonalną pozostałych pracowników bądź pracodawcy i wpłynąć na racjonalność ich działań. Reakcja ta jest z reguły silniejsza u osób, które w jakimś stopniu przyczyniły się do zaistniałego zdarzenia. Należy jednak pamiętać, że ustawodawca szczegółowo uregulował tryb postępowania i obowiązki pracodawcy w razie zaistnienia wypadku na terenie zakładu pracy.

W razie zaistnienia wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym oraz ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, a także zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Ponadto pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie powiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o wypadku śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym, a także każdym innym mającym

związek z pracą wypadku, który wywołał wymienione skutki, jeżeli może być on uznany za wypadek przy pracy.

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce zdarzenia. Zabezpieczenie miejsca wypadku musi nastąpić w taki sposób, aby:

- osoby niepowołane nie miały dostępu do miejsca zdarzenia
- uniemożliwić uruchamianie bez koniecznej przyczyny maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane, a także
- uniemożliwić zmianę położenia maszyn i innych urządzeń technicznych oraz innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

Maszyny i inne urządzenia techniczne mogą zostać uruchomione ponownie, dopiero gdy pracodawca wyrazi na to zgodę. Pracodawca ma obowiązek ustalić ich uruchomienie ze społecznym inspektorem pracy. Pracodawca, zanim wyrazi zgodę na ponowne uruchomienie maszyn lub innych urządzeń technicznych, jest zobowiązany dokonać oględzin miejsca wypadku oraz sporządzić, jeżeli zachodzi taka potrzeba, szkic lub fotografię miejsca wypadku. W razie wystąpienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego pracodawca może wyrazić zgodę na ponowne uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych dopiero po

uprzednim uzgodnieniu tego z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem. Jeżeli wypadek nastąpił w zakładzie górniczym, uzgodnienie takie powinno nastąpić także z właściwym organem nadzoru górniczego.

Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez zgody pracodawcy jest dopuszczalne jedynie w razie konieczności ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia gwałtownemu niebezpieczeństwu.

Po zabezpieczeniu miejsca zdarzenia pracodawca jest zobowiązany ustalić okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy. W tym celu pracodawca powołuje zespół powypadkowy. Zasady ustalania składu zespołu powypadkowego zostały określone w przepisach prawa.

Zespół powypadkowy niezwłocznie po otrzymaniu informacji o wypadku przy pracy:

- dokonuje oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, a także stanu urządzeń ochronnych,
- bada warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- jeżeli stan zdrowia poszkodowanego na to pozwala, wysłuchuje jego wyjaśnień,
- zbiera informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku,
- zasięga opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku,
- sporządza szkic lub wykonuje fotografie miejsca wypadku, jeżeli jest to konieczne, a także zbiera inne dowody dotyczące wypadku,
- dokonuje prawnej kwalifikacji wypadku.

Zespół powypadkowy jest również zobowiązany określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek. Ponadto, jeżeli zespołowi powypadkowemu zostaną udostępnione materiały zebrane przez organy

prowadzące śledztwo lub dochodzenie, ma on obowiązek je wykorzystać. Gdy wypadek ma rozmiary katastrofy albo spowodował zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego, zespół powypadkowy powinien wykorzystać ustalenia zespołu specjalistów powołanego przez właściwego ministra, wojewodę lub organ sprawujący nadzór określony w art. 237¹⁴ Kodeksu pracy, do ustalenia przyczyn wypadku oraz wyjaśnienia problemów technicznych i technologicznych.

Koszty związane z ustalaniem okoliczności wypadku przy pracy i przyczyn jego wystąpienia ponosi pracodawca.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza tzw. protokół powypadkowy. Należy go sporządzić w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku. Zespół powypadkowy przekazuje protokół powypadkowy i dokumentację powypadkową pracodawcy w celu jego zatwierdzenia. Jeśli członkowie zespołu powypadkowego nie mogą dojść do porozumienia co do treści protokołu powypadkowego, ostateczną decyzję w tej sprawie podejmuje pracodawca. Przed przekazaniem protokołu powypadkowego pracodawcy do zatwierdzenia zespół powypadkowy jest zobowiązany zapoznać z treścią protokołu poszkodowanego, a w razie wypadku śmiertelnego – członków rodziny pracownika. Zarówno poszkodowany, jak i członkowie rodziny zmarłego pracownika mają prawo zgłaszać uwagi i zastrzeżenia do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym należy ich pouczyć. Poszkodowany może zapoznać się z dokumentacją sprawy oraz sporządzać z nich notatki, kopie i odpisy.

Pracodawca zobowiązany jest zatwierdzić protokół powypadkowy w terminie do 5 dni od dnia jego sporządzenia. Jeżeli do treści protokołu powypadkowego zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół powypadkowy nie odpowiada warunkom określonym w przepisach prawa, pracodawca zwraca zespołowi powypadkowemu niezatwierdzony

protokół powypadkowy w celu jego wyjaśnienia i uzupełnienia. Zespół powypadkowy, po dokonaniu odpowiednich wyjaśnień i uzupełnień, sporządza, w terminie do 5 dni, nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza protokół powypadkowy niezatwierdzony przez pracodawcę. Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego – członkom rodziny zmarłego pracownika. W przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie przekazać protokół powypadkowy właściwemu inspektorowi pracy. Inspektor pracy może zwrócić pracodawcy protokół

powypadkowy z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, jeżeli protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych zawiera ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo nieprawidłowe wnioski profilaktyczne. W takim przypadku protokół powypadkowy zostaje przekazany zespołowi powypadkowemu w celu jego wyjaśnienia i uzupełnienia i sporządzenia nowego protokołu na zasadach określonych powyżej.

Protokół powypadkowy wraz z dokumentacją powypadkową należy przechowywać przez 10 lat. Pracodawca ma obowiązek prowadzić na podstawie protokołów powypadkowych rejestr wypadków.



Cywilna odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy

Agata Miętek

Opłacanie składek na ubezpieczenie wypadkowe nie w pełni zwalnia pracodawcę od odpowiedzialności z tytułu wypadku przy pracy.

Pracodawca w stosunku do każdego pracownika ma obowiązek opłacać składki na ubezpieczenie wypadkowe, z którego następnie wypłacane są świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Świadczenia te są podstawową formą kompensacji szkód spowodowanych wypadkami przy pracy. Opłacanie składek na ubezpieczenie wypadkowe nie zwalnia jednak pracodawcy w pełni od odpowiedzialności

z tytułu wypadku przy pracy. Pracownik poszkodowany podczas wypadku przy pracy (bądź osoby poszkodowane wskutek śmierci pracownika) może dochodzić od pracodawcy uzupełniających świadczeń na zasadach odpowiedzialności cywilnej wynikającej z Kodeksu cywilnego.

Odpowiedzialność cywilna pracodawcy za szkodę wyrządzoną na skutek wypadku przy pracy ma charakter subsydiarny. Oznacza to, że pracodawca ponosi ją wyłącznie po uprzednim rozpoznaniu roszczeń pracownika o świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego i w wysokości, w jakiej świadczenia

z ubezpieczenia wypadkowego nie pokryty doznanego przez pracownika uszczerbku.

Na pracowniku występującym do sądu z roszczeniami o naprawienie szkody spowodowanej wypadkiem przy pracy spoczywa ciężar dowodu. Nie wystarczy powołać się na protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (protokół powypadkowy). Pracownik jest zobowiązany wykazać przestanki odpowiedzialności cywilnej.

Pracodawca może ponosić odpowiedzialność cywilną na zasadzie winy bądź ryzyka.

Na zasadzie winy pracodawca będzie odpowiadał wówczas, gdy wypadek przy pracy wystąpi na skutek zawinonego działania (bądź zaniechania), tzn. można postawić pracodawcy (osobie, która działa w jego imieniu) zarzut, że w konkretnych okolicznościach nie wykonał tego, co powinien, bądź podjął i wykonał decyzję niewłaściwą, a następstwem tego działania było wystąpienie wypadku przy pracy, w wyniku którego pracownik poniósł szkodę. W takim przypadku pracownik jest zobowiązany wykazać następujące przestanki odpowiedzialności: winę pracodawcy (subiektywną zarzucalność czynu), bezprawne działanie bądź zaniechanie, szkodę (uszczerbek na zdrowiu) oraz związek przyczynowy między bezprawnym działaniem bądź zaniechaniem a szkodą.

Niektórzy pracodawcy ponoszą zaostrożoną odpowiedzialność na zasadzie ryzyka. Dotyczy to podmiotów prowadzących na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład uprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności), które ponoszą odpowiedzialność za szkodę na osobie lub mieniu wyrządzoną komukolwiek przez ruch tego przedsiębiorstwa lub zakładu. Przykładem takiego przedsiębiorstwa lub zakładu są np. huty, kopalnie i zakłady energetyczne czy budowlane. W przeciwieństwie do odpowiedzialności na zasadzie winy, w przypadku odpowiedzialności na zasadzie ryzyka pracownik nie ma obowiązku wykazać, że działanie bądź zaniechanie pracodawcy było

zawinione. Musi jedynie udowodnić szkodę (uszczerbek na zdrowiu) i związek przyczynowy pomiędzy ruchem przedsiębiorstwa a powstałą szkodą. Pracownik zwolniony jest z obowiązku wykazania winy i bezprawności działania, bowiem pracodawca ponosi odpowiedzialność na zasadzie ryzyka bez względu na istnienie tych przesłanek. Nawet jeśli w konkretnych okolicznościach pracodawcy nie można postawić zarzutu, że działał bezprawnie, to i tak nie może on się uchylić od odpowiedzialności za szkodę powstałą wskutek wypadku przy pracy. Przesłankami, które wyłączają odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka, jest powstanie szkody wskutek siły wyższej lub wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą taki zakład bądź przedsiębiorstwo nie ponosi odpowiedzialności. W orzecznictwie przyjmuje się wąskie rozumienie terminu „osoba trzecia”. Nie obejmuje ono m.in. innych pracowników pracodawcy czy jego kontrahentów.

W zależności od doznanego uszczerbku i jego wpływu na dalsze życie poszkodowanego może on dochodzić jednorazowego odszkodowania lub renty z tytułu uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia oraz odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Jeżeli konsekwencją wypadku przy pracy była śmierć pracownika, osoby poszkodowane wskutek tej śmierci mogą dochodzić zwrotu kosztów leczenia i pogrzebu, jednorazowego odszkodowania lub renty.

Pracownik jest uprawniony do dochodzenia roszczeń uzupełniających od pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy wyłącznie w takiej wysokości, w jakiej nie zostały one pokryte z ubezpieczenia społecznego. W przeciwieństwie do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego ich wysokość nie ma charakteru ryczałtowego – jest uzależniona od okoliczności konkretnego przypadku i wielkości szkody poniesionej przez pracownika.

Ubezpieczenie OC pracodawcy

Michał Steinhagen

Wypadki przy pracy mogą wiązać się z odpowiedzialnością pracodawcy, której rozmiary są trudne do przewidzenia. Warto ograniczyć to ryzyko, ubezpieczając odpowiedzialność cywilną pracodawcy.

Choć ubezpieczenia OC z tytułu prowadzonej działalności są popularne wśród przedsiębiorców, należy pamiętać o kilku ich elementach ubezpieczenia, od których często zależy skuteczność przeniesienia odpowiedzialności na zakład ubezpieczeń.

Przede wszystkim w większości ubezpieczeń oferowanych na polskim rynku odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy nie podlega ochronie w podstawowej wersji ubezpieczenia. Aby przenieść ryzyko odpowiedzialności na zakład ubezpieczeń, konieczne jest zawarcie ubezpieczenia OC w wersji rozszerzonej, która zawiera ochronę na wypadek odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy. Warto również szczegółowo rozważyć zakres wyłączeń odpowiedzialności ubezpieczyciela, które niekiedy mogą obejmować przyczyny wypadków przy pracy. Wówczas konieczne jest dalsze rozszerzenie ubezpieczenia o dodatkowe klauzule ograniczające zakres wyłączeń.

Warto także zwrócić uwagę na czasowy zakres ochrony wynikający z umowy ubezpieczenia. Okres obowiązywania umowy ubezpieczenia to tzw. okres ubezpieczenia. Zwykle trwa on rok. Faktyczny okres odpowiedzialności ubezpieczyciela nie musi jednak pokrywać się z okresem

ubezpieczenia. I tak, zależnie od rozwiązania przyjętego w danej umowie, ubezpieczyciel odpowiada, jeżeli w okresie ubezpieczenia:

1. wystąpiło zdarzenie wywołujące szkodę albo
2. wystąpiła szkoda, albo
3. szkoda ujawniła się, albo
4. szkoda została zgłoszona.

Przyjęcie każdego z tych rozwiązań prowadzi do różnych skutków i w konsekwencji może być decydujące przy ustaleniu, czy ubezpieczyciel przejmie odpowiedzialność pracodawcy związaną z konkretnym wypadkiem przy pracy.

W pierwszym przypadku o odpowiedzialności ubezpieczyciela decyduje wystąpienie zdarzenia, które spowodowało wypadek przy pracy, nie zaś samego wypadku. W praktyce pomiędzy tymi zdarzeniami może upłynąć dużo czasu.

Jeśli chodzi o drugi i trzeci przypadek, różnice między nimi w kontekście wypadków przy pracy nie powinny prowadzić do istotnych zmian w zakresie odpowiedzialności ubezpieczyciela. W praktyce bowiem moment wypadku przy pracy (tj. moment wystąpienia szkody) jest często równoznaczny z momentem ujawnienia się szkody. Inaczej może być w przypadku chorób zawodowych, przy których szkoda często ujawnia się znacznie później niż samo zachorowanie.

W czwartym przypadku odpowiedzialność ubezpieczyciela jest niezależna od czasu, w którym nastąpił wypadek. Powstaje ona

wówczas, gdy w okresie ubezpieczenia poszkodowany zgłosi swe roszczenie wobec pracodawcy. Istotne jest przy tym, że dopóki pracownik nie wystąpi z roszczeniem,

pracodawca nie może, nawet warunkowo, wystąpić ze stosownym roszczeniem do ubezpieczyciela.



Czy rozwiązanie umowy o pracę może być przyczyną wypadku przy pracy?

Magdalena Świtajska

Stres towarzyszący utracie pracy może doprowadzić pracownika nawet do zawału. Czy takie zdarzenie może zostać uznane za wypadek przy pracy?

Za wypadek przy pracy, w myśl przepisów art. 3 ust. 1 tzw. „ustawy wypadkowej” (ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych), uznaje się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Co istotne, aby dane zdarzenie mogło zostać uznane za wypadek przy pracy, wszystkie wymienione w tej definicji przesłanki muszą zostać spełnione łącznie.

Zewnętrzną przyczyną zdarzenia może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu pracownika, mogący wywołać szkodliwe skutki, w tym także doprowadzić do pogorszenia się stanu zdrowia chorego pracownika. Do takich czynników niewątpliwie można zaliczyć stres. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie utrwalony jest zaś pogląd, że stres związany z pracą może być zewnętrzną przyczyną zdarzenia uznanego za wypadek przy pracy wyłącznie jeśli miał w danym

przypadku charakter nadmierny i wynikał z okoliczności wykraczających poza codzienne obowiązki i typowe sytuacje występujące w ramach stosunku pracy.

Co do zasady brak jest zatem podstaw, aby za wypadek przy pracy uznać zdarzenie, w ramach którego pracownik doznał urazu (np. zawału serca czy udaru) na skutek stresu, jaki wywołało u niego wręczenie mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu czy rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w tym także w trybie art. 52 (tzw. rozwiązanie dyscyplinarne). Rozwiązywanie umów o pracę pracowników w każdym z tych trybów stanowi przewidziane wprost przepisami Kodeksu pracy uprawnienie pracodawcy, będące normalnym elementem stosunku pracy. Pracownik nie tylko musi być świadomy możliwości wystąpienia takiego zdarzenia, ale też poprzez samo nawiązanie stosunku pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami niejako się na nie godzi. Stresu wywołanego dokonaniem przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę nie można więc uznać za nadmierny, niezależnie od subiektywnych odczuć pracownika. Nie może on też stanowić

przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy. Potwierdzeniem powyższego poglądu jest najnowsze stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „stres związany z możliwością wręczenia pracownikowi pisma zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę jest nieodłącznie wpisany w charakter stosunków pracowniczych, a jego rozmiar nie może być uznany za „ponadnormatywny”, warunkujący przyjęcie go jako przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy”.

Inaczej będzie w przypadku, gdy składaniu oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu czy rozwiązaniu umowy o pracę pracownika bez wypowiedzenia będą towarzyszyć dodatkowe okoliczności, mające charakter nadzwyczajny i niemieszczący się w ramach prawidłowych relacji na linii pracodawca – pracownik. Chodzi tu o sytuacje, kiedy w toku rozmowy na temat wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę pracodawca będzie na przykład naruszał godność pracownika albo go szantażował lub kierował pod jego adresem bezprawne groźby w celu nakłonienia go do

podpisania porozumienia rozwiązującego. Wywołany takimi okolicznościami nadmierny stres pracownika, który doprowadzi do urazu, co do zasady będzie mógł stanowić przyczynę zewnętrzną zdarzenia, a samo zdarzenie będzie mogło zostać uznane za wypadek przy pracy.

Jednocześnie nie wydaje się, aby samo sformułowanie w oświadczeniu pracodawcy przyczyn wypowiedzenia czy rozwiązania, także w trybie art. 52 Kodeksu pracy, które pracownik uzna za niekonkretne czy nawet za nieprawdziwe i niesprawiedliwe, mogło prowadzić do uznania doświadczonego wskutek tych okoliczności stresu za zewnętrzną przyczynę zdarzenia.

Należy także podkreślić, że pracownikowi, w razie niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę, przysługują określone w Kodeksie pracy roszczenia. Dlatego nawet nieprawidłowe sformułowanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia musi być uznawane za element stosunku pracy, niemający charakteru wyjątkowego.



Spożycie alkoholu a wypadek przy pracy

Agnieszka Tomczyk

Spożycie alkoholu może istotnie wpłynąć na możliwość uznania zdarzenia za wypadek przy pracy, przyznania poszkodowanemu pracownikowi świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a także na zakres odpowiedzialności pracodawcy.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy

i chorób zawodowych („ustawa wypadkowa”) za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Spożycie alkoholu przez pracownika może mieć istotny wpływ na uznanie, czy została spełniona przesłanka „związku z pracą”. Przyjmuje się, że związek zdarzenia z pracą zostaje zachowany, jeżeli wypadek pozostawał w powiązaniu

czasowym, miejscowym lub funkcjonalnym z pracą. Związek ten może zostać zerwany, jeżeli pracownik wykonuje czynności, które nie wynikają z zatrudnienia lub są celom zatrudnienia przeciwne, chociażby samo zdarzenie nastąpiło na terenie zakładu pracy i w godzinach pracy. Stan nietrzeźwości pracownika, może, choć nie musi, powodować zerwanie związku zdarzenia z pracą. Stan nietrzeźwości zachodzi, gdy stężenie alkoholu przekracza 0,5 ‰ we krwi albo 0,25 mg w 1 dm³ wydychanego powietrza. O tym, czy spożywanie alkoholu w czasie i miejscu świadczenia pracy powoduje zerwanie normatywnego związku z pracą, decydują każdorazowo okoliczności konkretnego przypadku.

Do zerwania związku z pracą dojdzie wówczas, gdy pijany pracownik nie zostanie dopuszczony przez przełożonego do wykonywania pracy lub zostanie od niej odsunięty. Jeżeli bowiem pracownik samowolnie przebywa na terenie zakładu pracy i z uwagi na swój stan nie jest gotowy do świadczenia pracy, a tym samym nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy, to zdarzenie zewnętrzne w postaci utonięcia czy upadku z dużej wysokości nie będzie stanowiło wypadku przy pracy. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego zerwanie związku z pracą może jednak powodować dopiero stan nietrzeźwości o większym stopniu niż ten, który decyduje o przyczynieniu się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku. Zerwanie związku z pracą powoduje utratę prawa do jakichkolwiek świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Co do zasady będzie również uzasadniało brak uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy.

Spożycie alkoholu przez pracownika nie spowoduje natomiast zerwania związku z pracą, jeżeli do wypadku dochodzi w sytuacji, w której nie można wykluczyć, że obok tego stanu także inne przyczyny, np. dolegliwości organizmu, spowodowały, że doszło do zdarzenia spowodowanego przyczyną zewnętrzną, w wyniku którego nastąpiła śmierć pracownika. Sąd Najwyższy w jednym ze swych orzeczeń uznał, że do

zerwania związku z pracą nie dojdzie wskutek spożycia przez pracownika alkoholu metylowego, które stało się możliwe wskutek niewłaściwego zabezpieczenia (oznakowania) i przechowywania trucizn, jeżeli pracownik działał w błędnym przekonaniu, iż jest to inny rodzaj alkoholu, niestwarzający zagrożenia dla życia człowieka.

O tym, czy spożycie alkoholu przez pracownika powoduje zerwanie związku z pracą, decyduje więc ocena, czy do zdarzenia doszłoby również w sytuacji, gdyby pracownik alkoholu nie spożył i w sposób prawidłowy wykonywał swoje obowiązki pracownicze. Sąd Najwyższy uznał, że wprawienie się pracownika w stan nietrzeźwości w drodze z miejsca wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy do siedziby pracodawcy środkiem lokomocji należącym do pracodawcy i kierowanym przez innego pracownika nie powoduje zerwania związku z pracą, gdyż w takiej sytuacji stan nietrzeźwości pracownika nie ma żadnego wpływu na zaistnienie wypadku.

Zakwalifikowanie zdarzenia jako wypadku przy pracy mimo stanu nietrzeźwości poszkodowanego pracownika, który to stan przyczynił się w znacznym stopniu do zaistnienia wypadku, ma ten skutek, że pozbawia pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jeżeli pracownik przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku, tj. gdy stan nietrzeźwości ma większy wpływ na zaistnienie wypadku niż inne współistniejące czynniki.

Należy zauważyć, że nawet gdy pracownik nie znajdował się w stanie nietrzeźwości, ale pozostawał w czasie wypadku pod wpływem alkoholu (choćby nieznacznym), może również zostać pozbawiony świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Nastąpi to wówczas, gdy wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Jeżeli wskutek wypadku przy pracy nietrzeźwy pracownik poniósł śmierć, świadczenia

z ubezpieczenia wypadkowego przysługują w każdym wypadku członkom jego rodziny.

Jeżeli świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego przyznane pracownikowi lub członkom jego rodziny nie pokrywają w całości poniesionej przez nich szkody, wypadek przy pracy może rodzić

cywilnoprawną odpowiedzialność pracodawcy. Należy jednak pamiętać, iż spożycie alkoholu może prowadzić do zerwania związku przyczynowo-skutkowego, który stanowi przesłankę odpowiedzialności pracodawcy, a co najmniej może mieć wpływ na określenie stopnia przyczynienia się pracownika do powstania szkody.



Czy wypadek przy pracy to efekt przestępstwa?

Janusz Tomczak

Wskutek wypadku przy pracy pracownik często doznaje ciężkiego uszczerbku na zdrowiu albo wręcz traci życie. Czy to wystarczy, żeby pociągnąć kogoś do odpowiedzialności karnej? A jeśli tak, to kogo?

W pytaniu zawartym w tytule tkwi błąd logiczny. Taka generalizacja jest niemożliwa, gdyż każde zdarzenie kwalifikowane jako wypadek przy pracy ma wyjątkowy charakter i różni się od innych, często na pierwszy rzut oka podobnych.

Spróbujmy zatem opisać zdarzenie nazywane wypadkiem przy pracy językiem prawa karnego.

Kodeks karny – kluczowa regulacja systemu prawa karnego – nie posługuje się pojęciem „wypadku przy pracy”. Opisuje jednak czyn zabroniony polegający na niedopełnieniu obowiązków przez osobę odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę w pracy, którego skutkiem jest narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia (art. 220 § 1 k.k.).

Istnieje więc rodzaj przestępstwa, które może być popełnione wyłącznie przez osobę odpowiedzialną za BHP, a które polega na

zaniechaniu spoczywających na tej osobie obowiązków, co prowadzi do narażenia pracownika na bezpośrednio niebezpieczeństwo.

Nie sposób nie dostrzec, że chodzi tu właśnie o wypadki przy pracy.

Aby w pełni odzwierciedlić w prawie karnym zdarzenie, jakim jest wypadek przy pracy, do przepisu wskazującego sprawcę (osoba odpowiedzialna za BHP) i ofiarę wypadku (pracownik) dodać trzeba przepis, który mówi o skutkach poważniejszych niżli bezpośrednio niebezpieczeństwo, a więc o spowodowaniu śmierci lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu innej osoby (art. 156 § 1 k.k.).

Wypadek przy pracy jest więc opisywany w praktyce prawa karnego w myśl zasady, że jedno zachowanie człowieka może odpowiadać treści kilku przepisów prawa karnego, w tym przypadku art. 220 i art. 156 k.k.

W praktyce przy okazji każdego wypadku przy pracy powodującego poważne skutki dla zdrowia pracownika wszczynane jest postępowanie karne. Wszczyta się je zazwyczaj z urzędu, często po doniesieniach Państwowej Inspekcji Pracy.

Istotne znaczenie w tego typu postępowaniach ma ustalenie osoby odpowiedzialnej za BHP. Wbrew często powtarzanym opiniom nie można zawężyć kręgu potencjalnych sprawców przestępstwa z art. 220 k.k. do „pracodawcy” bądź „osoby kierującej pracownikami”, jak wskazywałyby na to przepisy Kodeksu pracy. Choć odpowiedzialność za prowadzenie przedsiębiorstwa spoczywa na pracodawcy i osobach kierujących pracownikami, nie można wykluczyć, że w konkretnych sytuacjach powierzenie obowiązków z zakresu BHP specjalście, którego praca będzie należycie nadzorowana, może spowodować uwolnienie od odpowiedzialności pracodawcy lub osoby kierującej pracownikami, jeśli specjalista ten popełnił merytoryczny błąd w toku wykonywania swoich obowiązków.

W praktyce często pojawia się następujący problem: nawet w dużych przedsiębiorstwach kwestia podziału kompetencji i obowiązków w zakresie nadzoru nad przestrzeganiem norm BHP nie jest jasno uregulowana. Prowadzi to często do sytuacji, w których podejrzanymi, a następnie oskarżonymi stają się osoby z najwyższych szczebli zarządzania przedsiębiorstwem.

Mnogość przepisów regulujących sferę bezpieczeństwa i higieny pracy powoduje, że biegły z zakresu BHP bez trudu znajdzie normy, których pracodawca nie przestrzegał w chwili wypadku. Jednak ustalenie takie będzie niewystarczające dla ustalenia faktu popełnienia przestępstwa. Konieczne będzie wykazanie, że konkretne naruszenie norm BHP było przyczyną wypadku (mogą zostać stwierdzone takie naruszenia, które z wypadkiem związek mieć będą pośredni). Powiązanie przyczynowo-skutkowe między niedopełnieniem obowiązku a skutkiem w postaci co najmniej narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia musi być adekwatne, a więc normalne, zgodne z zasadami doświadczenia życiowego i wiedzy.

Wspomnieć tu trzeba, że w praktyce niezmiernie istotny jest jeszcze jeden element.

Należy zbadać, w jakim stopniu sam pokrzywdzony pracownik przyczynił się do powstania wypadku, a więc na ile on sam naruszył powierzone mu obowiązki.

Czytając niniejszy tekst łatwo dostrzec, jak doniosłą rolę odgrywają biegli z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w toku tego typu postępowań karnych. Sięganie po opinie biegłego jest powszechną praktyką. Niestety jakość sporządzanych opinii często budzi zasadnicze zastrzeżenia. Tymczasem opinie te odgrywają zazwyczaj kluczową rolę przy rozstrzygnięciu tego typu spraw.

Koniec końców to na sądach spoczywa ciężar rozstrzygnięcia, czy naruszenie obowiązków BHP było faktyczną przyczyną wypadku.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dowodzi, że w nawet z pozoru nieskomplikowanych sprawach rodzi się wiele trudnych zagadnień, które wymagają wnikliwej analizy.

Wracając do tytułowego pytania, stwierdzić można, że niektóre wypadki przy pracy mogą być wynikiem czynu zabronionego. Jak jednak pokazują statystyki, liczba zakończonych skazaniem postępowań karnych w sprawach o wypadki przy pracy nie przystaje do ich liczby.

Nasze doświadczenia pokazują, że jednym z najważniejszych elementów minimalizujących ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy, a w konsekwencji odpowiedzialności karnej, jest właściwy podział kompetencji w zakresie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów BHP. Wiedza „za co jestem odpowiedzialny” pozwoli podjąć działania adekwatne do sytuacji i zagrożeń.

Pogodzić się przy tym należy z faktem, że w przypadku większości wypadków niosących za sobą poważne konsekwencje dla zdrowia człowieka postępowanie karne wszczynane będzie niejako automatycznie, niemniej właściwa ocena ryzyka i należyta staranność może uchronić pracodawcę czy też osobę kierującą pracownikami od odpowiedzialności karnej.



Warto podnosić kulturę bezpieczeństwa wśród pracowników

Rozmowa z Agnieszką Lisiecką, współnikiem kancelarii Wardyński i Wspólnicy odpowiedzialnym za Zespół Prawa Pracy, o możliwych skutkach wypadku przy pracy dla pracodawcy.

Na terenie zakładu przydarza się wypadek. Co powinien zrobić pracodawca?

Agnieszka Lisiecka: Zareagować natychmiast po otrzymaniu informacji o wypadku. Przede wszystkim powinien podjąć działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, jeśli takie wciąż istnieje, oraz udzielić pierwszej pomocy osobom poszkodowanym. Jeśli wypadek jest wypadkiem śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym, pracodawca musi niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy oraz prokuratora, którzy będą prowadzili własne postępowania w sprawie.

Pracodawca powinien także zabezpieczyć miejsce zdarzenia, tak by uniemożliwić dostęp osób nieuprawnionych i dokonywanie jakichkolwiek zmian w miejscu wypadku, oraz powołać zespół powypadkowy. Zadaniem zespołu powypadkowego będzie ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, kwalifikacja zdarzenia jako wypadku przy pracy (lub nie) i sporządzenie protokołu powypadkowego.

Czy niedopełnienie któregoś z tych obowiązków może się okazać szczególnie niebezpieczne w skutkach?

Wszystkie te obowiązki mają określoną wagę. Ich niedopełnienie może wywoływać

różnorodne skutki w zakresie odpowiedzialności pracodawcy, w tym skutkować odpowiedzialnością z tytułu wykroczeń, odpowiedzialnością cywilnoprawną, a nawet odpowiedzialnością karną z tytułu przestępstwa.

Już samo niepowiadomienie inspektora pracy lub prokuratora o ciężkim śmiertelnym lub zbiorowym wypadku przy pracy jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Niepowołanie zespołu powypadkowego lub brak protokołu powypadkowego oznacza przede wszystkim dla pracownika brak podstawy prawnej do otrzymania świadczeń z ZUS z tytułu wypadku. W efekcie pracownik może wnieść powództwo do sądu pracy przeciwko pracodawcy o ustalenie, że zdarzenie miało charakter wypadku przy pracy.

W praktyce jednak wypadek przy pracy wiąże się przede wszystkim z pytaniem o stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Praktycznie każde niedopełnienie lub naruszenie przez pracodawcę obowiązków w zakresie BHP, jeśli spowodowało szkodę, może skutkować nie tylko odpowiedzialnością odszkodowawczą wobec pracownika, ale także odpowiedzialnością z tytułu wykroczeń określonych szczegółowo w art. 283 k.p., zagrożonych wspomnianą wcześniej sankcją.

Dodatkowo, w zależności od okoliczności sprawy, pracodawca musi liczyć się z odpowiedzialnością karną. Dotyczyć to będzie m.in. wszystkich tych sytuacji, gdy niedopełnienie obowiązku w zakresie BHP

spowoduje ciężki uszczerbek na zdrowiu lub śmierć, jak również tych mniej tragicznych, a więc gdy niedopełnienie tych obowiązków jedynie narazi pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Co istotne, odpowiedzialność we wspomnianych przypadkach zagrożona jest karą pozbawienia wolności nawet do 12 lat, a obciąża osoby fizyczne odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy – w praktyce osoby wchodzące w skład organów zarządzających albo kierujące pracownikami.

Kiedy wypadek zostanie zakwalifikowany jako wypadek przy pracy?

Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (potocznie zwana ustawą wypadkową) za wypadek przy pracy uznaje zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Wszystkie te przesłanki muszą zostać spełnione łącznie.

Co istotne, ustawa bardzo szeroko definiuje związek z pracą. Związek ten może mieć charakter funkcjonalny, czasowy lub miejscowy. Wypadkiem będzie zdarzenie, które nastąpiło podczas wykonywania lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, wykonywania czynności na rzecz pracodawcy nawet bez polecenia, jak też w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Dodatkowo niektóre sytuacje zostały zrównane przez ustawę z wypadkami przy pracy, np. wypadek w czasie podróży służbowej.

Równie szeroko interpretuje się przyczynę zewnętrzną. Co do zasady uznaje się, że przyczyną zewnętrzną jest każdy czynnik pochodzący spoza organizmu człowieka, który przyczynił się do powstania zdarzenia. Jeśli zatem pracownik na skutek swojej nieostrożności przewraca się na korytarzu w biurówcu i łamie nogę albo jeśli

spada na niego segregator i rani go w głowę, to mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy. Przyczyną zewnętrzną jest w takich przypadkach odpowiednio upadek i uderzenie przez segregator. Nie jest także konieczne, aby czynnik zewnętrzny zadziałał wyłącznie – wystarczy, że jest współprzyczyną zdarzenia. W orzecznictwie SN wyrażono pogląd, że zewnętrzną przyczyną wypadku przy pracy może być nawet normalne wykonywanie pracy przez pracownika, jeśli w danym momencie stanowi nadmierny wysiłek w stosunku do jego stanu zdrowia i w efekcie prowadzi do pogorszenia się stanu zdrowia pracownika (w tym dotkniętego schorzeniem samoistnym). W najnowszym orzecznictwie podnosi się jednak m.in. konieczność wskazania nadzwyczajnej sytuacji związanej z pracą, nadmierności wysiłku, a także tego, że wysiłek ten w sposób istotny przyspieszył lub pogorszył stan chorobowy. I tak, w orzecznictwie SN uznano, że przyczyną zewnętrzną wypadku nie będzie np. zawał, jeśli pracownik doznał go wykonując nawet wymagające dużego wysiłku zwykłe typowe czynności, które jednak nie stanowiły dla niego wysiłku nadmiernego.

Czy uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy oznacza odpowiedzialność cywilnoprawną pracodawcy?

Nie. Nie ma tutaj automatyzmu. Kwalifikacja zdarzenia jako wypadku przy pracy oznacza, że pracownikowi przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadku przy pracy, m.in. zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, jednorazowe odszkodowanie, renta lub renta szkoleniowa. Aby pracownik mógł dochodzić roszczeń przekraczających świadczenia uzyskane z ubezpieczenia wypadkowego, konieczne jest spełnienie przesłanek odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy. To na pracowniku ciąży w tym zakresie ciężar dowodu.

Jaką odpowiedzialność ponosi pracodawca wobec pracownika?

Przepisy prawa przewidują dwa reżimy odpowiedzialności – na zasadzie winy lub na zasadzie ryzyka. Odpowiedzialność na

zasadzie winy jest odpowiedzialnością za zawinione i bezprawne działania lub zaniechania pracodawcy, z których szkoda wynikła, np. niedopełnienie obowiązków BHP. Zasada ryzyka jest natomiast surowszym reżimem odpowiedzialności, niezależnym od winy, gdzie sam fakt wyrządzenia szkody przesądza w zasadzie o obowiązku jej naprawienia. Ten reżim odpowiedzialności został przewidziany dla prowadzących na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody, np. pary, gazu, elektryczności (m.in. przedsiębiorstwa kolejowe, kopalnie, energetyczne, przedsiębiorstwa produkcyjne), z uwagi na większe zagrożenie dla życia i zdrowia, jakie mogą powodować. Co istotne, nie jest konieczne, aby szkoda pozostawała w jakimkolwiek bezpośrednim związku przyczynowym z siłami przyrody, np. aby została spowodowana przez maszynę. Wystarczy, żeby pozostawała w związku z ruchem przedsiębiorstwa jako całości.

Czy pracodawca może się uwolnić od tej odpowiedzialności?

Jeśli pracodawca odpowiada na zasadzie winy, uniknie tej odpowiedzialności, jeśli w procesie nie zostaną wykazane wszystkie przesłanki tej odpowiedzialności, np. jeśli nie będzie można przypisać pracodawcy winy, ponieważ dopełnił wszelkich ciążących na nim obowiązków, w tym w szczególności w zakresie BHP. Inaczej sprawa się ma w przypadku odpowiedzialności na zasadzie ryzyka. Tutaj pracodawca będzie mógł uwolnić się od odpowiedzialności tylko, jeśli wykaże, że szkoda nastąpiła na skutek działania siły wyższej albo wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą nie ponosi odpowiedzialności.

W praktyce wykazywanie przez pracodawcę tych okoliczności jest bardzo rzadkie, ponieważ rzadkie są przypadki działania siły wyższej, a ponadto wypadek jest najczęściej splotem wielu przyczyn, co w praktyce niemal uniemożliwia przypisanie winy wyłącznie pracownikowi lub osobie trzeciej. Dodatkową trudnością jest bardzo wąski katalog osób, za które pracodawca nie ponosi odpowiedzialności. Taką osobą trzecią nie

jest inny pracownik. Nie będzie nią również współpracownik czy kontrahent – osoby te bowiem uznaje się za włączone w ruch przedsiębiorstwa, za które pracodawca ponosi odpowiedzialność.

Jakie roszczenia może mieć pracownik bezpośrednio wobec pracodawcy?

Pracownik przede wszystkim jest uprawniony do świadczeń z ZUS. Jeśli jednak świadczenia te nie zrekompensują w pełni poniesionej szkody, będzie on mógł dochodzić od pracodawcy roszczeń uzupełniających do wysokości rzeczywiście poniesionej szkody.

Pracownikowi przysługuje wachlarz różnorodnych roszczeń. Przede wszystkim pracownik może dochodzić odszkodowania obejmującego wszelkie koszty poniesione przez niego z powodu wypadku, w tym koszty leczenia (np. leczenie poza publiczną służbą zdrowia, konsultacje specjalistów), koszty opieki sprawowanej przez osoby trzecie, koszty odwiedzin przez osoby najbliższe oraz koszty przygotowania do innego zawodu, jeśli pracownik stał się inwalidą. Istotne jest, że koszty te muszą być uzasadnione, celowe i udokumentowane przez pracownika.

Ponadto, jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może on żądać odpowiedniej renty. Wysokość renty z tytułu utraty zdolności do pracy kalkulowana jest na podstawie wysokości zarobków, jakie pracownik uzyskiwałby, gdyby wypadkowi nie uległ. Zamiast renty pracownik może dochodzić jednorazowego odszkodowania. Dotyczy to w szczególności przypadku, gdy poszkodowany stał się inwalidą, a przyznanie jednorazowego odszkodowania ułatwi mu wykonywanie nowego zawodu.

Wreszcie pracownik może dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, a więc za doznane w wyniku wypadku cierpienia fizyczne i psychiczne. Przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia sąd bierze pod uwagę m.in. to, czy uszczerbek na zdrowiu ma charakter stały czy długotrwwały, okres i rodzaj leczenia, konieczność leczenia

lub rehabilitacji w przyszłości, rozmiar cierpienia fizycznego i psychicznego związanego z leczeniem – ilość przebytych operacji i towarzyszący leczeniu ból, zdolność do pracy lub samodzielnej egzystencji lub ich brak (w sferze cierpienia z tym związanego), a nawet zdolność do podejmowania aktywności sprzed wypadku, realizowania zainteresowań.

Istotne jest, że na poczet należnych pracownikowi roszczeń zalicza się otrzymane przez niego tytułem naprawienia szkody świadczenia uzyskane od samego pracodawcy, świadczenia otrzymane z ZUS oraz świadczenia wypłacone przez ubezpieczyciela.

Jeśli na skutek wypadku pracownik poniesie śmierć, należy pamiętać, że również członkom rodziny zmarłego pracownika przysługują będą odpowiednie roszczenia wobec pracodawcy, m.in. roszczenia o zwrot kosztów leczenia i pogrzebu, renta dla osób, względem których na poszkodowanym ciążył obowiązek alimentacyjny lub którym dostarczał dobrowolnie środki utrzymania, odszkodowanie dla najbliższych członków rodziny za znaczne pogorszenie ich sytuacji życiowej na skutek śmierci pracownika oraz zadośćuczynienie.

Jak się zabezpieczać przed wypadkami przy pracy?

Jak wynika ze statystyki wypadkowości GUS, najczęstszą przyczyną wypadków w Polsce w

pierwszym półroczu 2012 roku było nieprawidłowe zachowanie się pracownika. Warto zatem położyć nacisk na podnoszenie kultury bezpieczeństwa wśród samych pracowników. Starania pracodawcy w zakresie przestrzegania przepisów BHP i dopełniania wszelkich wynikających stąd obowiązków mogą okazać się nieskuteczne, jeśli sami pracownicy będą lekceważyć zagrożenia i ryzyka występujące w ich codziennej pracy. Ważne jest także, aby kłaść nacisk nie tylko na sam fakt szkoleń, ale również na sposób ich prowadzenia i metody, którymi pracownicy są szkoleni. Podniesienie kultury bezpieczeństwa może okazać się skutecznym narzędziem zmniejszenia liczby wypadków.

Warto również ubezpieczyć się od odpowiedzialności cywilnej. Takie ubezpieczenie, obejmujące wypadki przy pracy i wynikające stąd roszczenia, może istotnie odciążyć pracodawcę finansowo oraz zapewnić pracownikowi szybkie naprawienie poniesionej szkody. Ważne jest, aby warunki ubezpieczenia obejmowały wszelkie możliwe rodzaje roszczeń, jakie mogą potencjalnie przysługiwac pracownikowi, w tym przede wszystkim zadośćuczynienie oraz rentę, których kwoty mogą być relatywnie wysokie w stosunku do innych dochodzonych przez pracownika roszczeń.



Niniejsza publikacja została ma charakter wyłącznie informacyjny. Jej zawartość jest aktualna na dzień skierowania do publikacji. Nie stanowi ona usługi doradztwa prawnego oraz nie powinna być podstawą do podejmowania decyzji biznesowych.

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2012

Autorzy



Agnieszka Lisiecka jest adwokatem, współnikiem w kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Kieruje Zespołem Prawa Pracy. Zajmuje się w indywidualnym oraz zbiorowym prawem pracy. Jest odpowiedzialna za praktykę procesową w sprawach z tego zakresu. Doradza w restrukturyzacjach zatrudnienia obejmujących transfery pracowników, outsourcing oraz zwolnienia grupowe. Ma doświadczenie w problematyce układów zbiorowych pracy, pakietów socjalnych oraz rozwiązywania sporów zbiorowych. Jej praktyka procesowa obejmuje w szczególności spory związane z ustaleniem istnienia lub rozwiązania stosunku pracy, szkodą na osobie, a także spory dotyczące naruszenia dóbr osobistych pracowników, mobbingu oraz dyskryminacji. Doradza również w zakresie ochrony danych osobowych pracowników, bierze udział w audytach w sprawach o przestępstwa gospodarcze, a także w programach zgodności (*compliance*) w celu identyfikacji i eliminacji ryzyk. Jest członkiem założycielem i członkiem zarządu Stowarzyszenia Prawa Pracy, a także członkiem Komisji ds. Legislacji Stowarzyszenia.

E-mail: agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl



Janusz Tomczak, adwokat, partner kancelarii, kieruje Zespołem Praktyki Karnej. Reprezentuje polskich i zagranicznych klientów indywidualnych oraz instytucjonalnych w postępowaniach karnych, karnych gospodarczych i cywilnych. Bierze udział w postępowaniach mających na celu wyeliminowanie albo ograniczenie negatywnych konsekwencji przestępstw gospodarczych. Doradza również w zakresie mechanizmów pozwalających zapobiegać nieprawidłowościom i nadużyciom w działalności gospodarczej. Ocenia ryzyko odpowiedzialności karnej wynikające ze zdarzeń gospodarczych, np. przyjmowanie/dawanie „prowizji” za udzielanie zleceń/kontraktów (m.in. prywatna korupcja). Jest członkiem Izby Adwokackiej w Warszawie oraz sędzią Sądu Dyscyplinarnego tejże Izby. Jest także członkiem m.in. European Criminal Bar Association (międzynarodowej organizacji zrzeszającej prawników zajmujących się prawem karnym), International Bar Association oraz Lex Mundi.

E-mail: janusz.tomczak@wardynski.com.pl



Michał Steinhagen jest adwokatem. Kieruje Zespołem Prawa Ubezpieczeniowego, jest także członkiem Zespołu Prawa Upadłościowego i Restrukturyzacji. Zajmuje się prawem ubezpieczeniowym, a także prawem umów handlowych, transakcjami fuzji i przejęć, prawem upadłościowym i prowadzeniem sporów sądowych. Doradzał polskim i zagranicznym ubezpieczycielom, reasekuratorom i klientom zakładów ubezpieczeń w wielu sprawach dotyczących działalności ubezpieczeniowej i produktów ubezpieczeniowych, w tym także w sporach ubezpieczeniowych. Brał udział w przygotowaniu ogólnych warunków ubezpieczenia i negocjował umowy ubezpieczenia dotyczące ubezpieczeń *life* i *non-life*. Prowadził szereg postępowań sądowych z udziałem klientów instytucjonalnych. Reprezentował również polskich i zagranicznych klientów w dużych postępowaniach upadłościowych.

E-mail: michal.steinhagen@wardynski.com.pl



Magdalena Świtajska jest aplikantem adwokackim, członkiem Zespołu Prawa Pracy. Doradza w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, w szczególności w sprawach związanych z „trudnymi zwolnieniami” pracowników wysokiego szczebla i pracowników chronionych, restrukturyzacjami zatrudnienia oraz transferami, a także w zakresie prawa cywilnego i karnego w obszarach wkraczających w sferę stosunku pracy. Zajmuje się legalizacją pracy i pobytu obywateli państw trzecich w Polsce, w tym także członków zarządu, pracowników misji dyplomatycznych i konsularnych, kościołów i związków wyznaniowych. Uczestniczy w postępowaniach w sprawach o roszczenia wynikające z rozwiązywania umów o pracę, o mobbing i dyskryminację, o roszczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także w sporach z Państwową Inspekcją Pracy i właściwymi organami w zakresie legalności pracy i pobytu obywateli państw trzecich w Polsce, m.in. w postępowaniach o wydalenie.

E-mail: magdalena.switajska@wardynski.com.pl



Katarzyna Żukowska jest prawnikiem, członkiem Zespołu Prawa Pracy oraz Zespołu Prawa Ochrony Danych Osobowych. Zajmuje się indywidualnym i zbiorowym prawem pracy. Ma doświadczenie w restrukturyzacjach zatrudnienia obejmujących zwolnienia grupowe, przejścia zakładów pracy lub ich części oraz w doradztwie dotyczącym nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Doradza także w problematyce przetwarzania danych osobowych z punktu widzenia prawa pracy. Uczestniczy w badaniach prawnych spółek.

E-mail: katarzyna.zukowska@wardynski.com.pl



Agnieszka Tomczyk jest aplikantem adwokackim i członkiem zespołu Prawa Pracy. Zajmuje się indywidualnym i zbiorowym prawem pracy oraz europejskim prawem pracy. Bierze udział w audytach związanych z restrukturyzacją zatrudnienia obejmujących w szczególności transfery pracowników (m.in. przejścia zakładów pracy lub ich części) oraz zwolnienia grupowe. Ma doświadczenie w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy oraz umów z kadrą menadżerską spółek handlowych. Zajmuje się bieżącą obsługą pracodawców oraz doradza pracodawcom znajdującym się w stanie upadłości.

E-mail: agnieszka.tomczyk@wardynski.com.pl

O kancelarii

Kancelaria Wardyński i Wspólnicy jest jedną z największych niezależnych polskich firm prawniczych. Biura kancelarii znajdują się w Warszawie, Poznaniu, Wrocławiu, Krakowie oraz Brukseli.

Kancelaria specjalizuje się m.in. w następujących dziedzinach: arbitraż, bankowość i finansowanie projektów, fuzje i przejęcia, nieruchomości, obsługa korporacyjna firm, podatki i spory podatkowe, prawo konkurencji, prawo Unii Europejskiej, prawo farmaceutyczne, prawo morskie, prawo ochrony środowiska, prawo pracy, projekty infrastrukturalne oraz PPP, rozwiązywanie sporów, doradztwo dla sektora energetycznego, rynki kapitałowe, technologie, media i telekomunikacja, upadłości i postępowania naprawcze, własność intelektualna i zamówienia publiczne.

Kancelaria jest wydawcą Portalu Procesowego prezentującego aktualności i analizy z tematyki postępowań sądowych, arbitrażowych i administracyjnych, oraz Portalu Transakcyjnego opisującego prawne aspekty transakcji fuzji i przejęć na polskim rynku. Oba portale są dostępne w wersji polskiej i angielskiej.

Kancelaria jest też wydawcą aplikacji Wardyński+, pierwszej polskojęzycznej aplikacji o tematyce prawnej na iPada i Androida. Aplikacja jest dostępna bezpłatnie w App Store i Google Play.

www.wardynski.com.pl

www.PortalProcesowy.pl

www.PortalTransakcyjny.pl

Wardyński+

Wardyński i Wspólnicy
Al. Ujazdowskie 10
00-478 Warszawa

Tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00

Faks: 22 437 82 01, 22 537 82 01

E-mail: warsaw@wardynski.com.pl

