



Wypadek pracownika - ryzyko pracodawcy

to sytuacja, do jakiej może niestety dojść. Pracownicy transportują na 4 piętro biurowca należącego do ich firmy ciężki sprzęt elektroniczny. Ponieważ wniesienie ładunku po schodach jest bardzo uciążliwe decydują się na skorzystanie z windy, mimo że ładunek w sposób oczywisty waży więcej niż standardowa ładowność dźwigu osobowego. Winda starego typu ma zerwaną tabliczkę z informacją o ładowności. W trakcie jazdy dochodzi do uszkodzenia przeciążonego urządzenia - ładunek z pracownikiem spada z wysokości powodując śmierć zatrudnionego.

Czy zdarzenie to można potraktować jako wypadek przy pracy? Czy rodzinie pracownika należą się świadczenia z ubezpieczenia społecznego? Czy zawinął pracodawca i może być pociągnięty do odpowiedzialności za zdarzenie?

Ostateczne rozstrzygnięcie w podobnych sprawach należy często do sądu, jednak niewykluczone, że na wszystkie pytania odpowiedzi będą twierdzące. W niniejszym tekście przyjrzymy się prawidłowości, jakie występują w zakresie częstotliwości i przyczyn wypadków przy pracy, a także zasadom odpowiedzialności, jakie towarzyszą tym wypadkom.

Odpowiedzialność scedowana na ZUS

Zatrudnienie pracownika tworzy pomiędzy pracodawcą i pracobiorcą szczególny rodzaj więzi. Choć umowa o pracę wskazuje zarówno na prawa, jak i obowiązki każdej ze stron, to jednak nie można mówić o ich równości. Prawo pracy ukierunkowane jest na takie ukształtowanie relacji podmiotów w stosunku pracy, aby z natury słabsza pozycja pracownika została wzmocniona.

Odzwierciedleniem tej reguły jest również zakres ochrony osoby zatrudnianej w razie wypadku przy pracy, choroby zawodowej czy parazawodowej (czyli takiej, która wiąże się z wykonywaną pracą, choć nie jest uznawana za chorobę zawodową).

Istotną część odpowiedzialności za wypadek przy pracy opiera się na zasadzie ryzyka - wynika ona z samego faktu zatrudnienia osoby i związanego z pracą rozstroju zdrowia lub śmierci. Odpowiedzialność w tej części została przeniesiona na Zakład Ubezpieczeń Społecznych poprzez finansowanie przez pracodawców ubezpieczenie wypadkowe. Ta forma zabezpieczenia pracowników i ich rodzin poddana jest ścisłym regułom i ograniczeniom ustawowym. W zakresie świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w razie śmierci pracownika przewidziane są:

- jednorazowe odszkodowanie dla członków rodziny zmarłego,
- renta rodzinna dla członków rodziny zmarłego,
- dodatek do renty rodzinnej dla sieroty zupełnej.

Podstawą odpowiedzialności w zakresie ubezpieczenia społecznego nie musi być nawet bezpośredni związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem a wykonywaniem pracy.



Tomasz Maliński

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie Ergo Hestia SA, główny specjalista ds. ubezpieczeń, zajmuje się zagadnieniami ubezpieczeń na życie, prawnik, absolwent Uniwersytetu Warszawskiego, w Ergo Hestii od 1998 roku.

W wyroku Sądu Najwyższego z 13 grudnia 1986 roku (III PRN 44/76) za wypadek przy pracy związany z odpowiedzialnością odszkodowawczą uznano zdarzenie, w którym dróżniczka kolejowa została uderzona siekierą w miejscu pracy, a przyczyną napaści były wyłącznie konflikty osobiste.

Bezpośrednie ryzyko pracodawcy

Nie można jednak zapominać, że powyższy zakres świadczeń odszkodowawczych nie wyczerpuje katalogu roszczeń, jakie podnieść może członek rodziny zmarłego pracownika. Kwoty przewidziane społecznym ubezpieczeniem wypadkowym zakładają wypłatę świadczeń zryczałtowanych (przykładowo od 1 kwietnia 2006 roku podstawowa kwota jednorazowego odszkodowania w razie śmierci pracownika to 21.423 złotych lub 42.845 złotych - zależnie od liczby osób uprawnionych do świadczenia).

W wielu jednak przypadkach ekonomiczny skutek śmierci członka rodziny może być znacznie poważniejszy. Jeżeli pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną, szczególnie w związku z naruszeniem zasad BHP, najbliżsi członkowie rodziny zmarłego mogą domagać się bezpośrednio od pracodawcy:

- zwrotu kosztów leczenia i pochówku,
- renty na rzecz osób pozostających na utrzymaniu zmarłego,
- odszkodowania, jeżeli wskutek śmierci pracownika nastąpiło znaczne pogorszenie ich sytuacji życiowej.

Dodatkowym świadczeniem na rzecz członków najbliższej rodziny jest odprawa pośmiertna przysługująca na podstawie artykułu 93 kodeksu pracy. W zależności od stażu pracy pracownika u danego pracodawcy wysokość odprawy pośmiertnej wynosi jednomiesięczne, trzymiesięczne lub sześciomiesięczne wynagrodzenie zmarłej osoby.

Jest to świadczenie pewne i bezwarunkowe - nie zależy od winy pracodawcy, a wynika wyłącznie z faktu zawarcia umowy o pracę i śmierci pracownika (z jakiegokolwiek przyczyny). Sama wysokość odprawy pośmiertnej może niejednokrotnie zachwiać płynnością finansową mikroprzedsiębiorstwa. Bywa, że dodatkowa odpowiedzialność odszkodowawcza doprowadza nawet do poważnych problemów z wypłacalnością pracodawcy.

Trudno jednoznacznie ocenić ryzyko finansowe wynikające z bezpośredniej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec rodziny pracownika. Po pierwsze zmienia się podejście sądów do wysokości zasądzanych odszkodowań (z tendencją do wzrostu przyznawanych kwot). Po drugie, o ile częstotliwość występowania chorób zawodowych jest łatwiejsza do prognozowania, o tyle wystąpienie wypadku (poza branżami narażonymi w sposób oczywisty na określone ryzyka) bywa niejednokrotnie skutkiem zupełnie nieprzewidywalnych splotów zdarzeń.

Warto prześledzić, których grup zawodowych ryzyko wypadku przy pracy dotyczy szczególnie i jakie prawidłowości można tu zaobserwować. Warto wreszcie spróbować znaleźć sposoby ograniczenia tych ryzyk.

Ryzykowne branże i zajęcia

Wyróżnić można kilka branż tradycyjnie obciążonych największym ryzykiem wypadku przy pracy. Najliczniejszą grupę poszkodowanych w wypadkach stanowili w 2005 roku pracownicy przetwórstwa przemysłowego (33%), budownictwa (18%) oraz handlu i napraw (9%). Najbardziej narażoną na wypadek śmiertelny grupą zawodową są kierowcy (18%), robotnicy budowlani (14,8% - z tendencją rosnącą) oraz osoby zatrudnione w zawodach górniczych (7,2%).

Co ciekawe, niezmiennie do największej liczby wypadków dochodzi wśród osób ze stażem pracy krótszym niż rok (33% przypadków). Szczególnie uwidacznia się to w sektorze budowlanym, gdzie rotacja pracowników jest duża, a udział niewykwalifikowanego personelu stosunkowo wysoki.

Zdarzeniem powodującym śmierć pracownika budowlanego jest najczęściej upadek z wysokości (co stanowi przyczynę ponad 15% ogólnej liczby wypadków śmiertelnych). Niezmiennie jednak najczęściej śmierć pracownika związana jest z wypadkiem pojazdu drogowego - w takich okolicznościach następuje co czwarty zgon.

Na powyższe zjawiska nakłada się specyfika polskiego rynku pracy ostatnich lat: częste zmiany miejsca pracy, wymuszone poziomem bezrobocia podejmowanie pracy odległej od posiadanych kwalifikacji i bez względu na stan zdrowia. Jednocześnie wielu pracodawców traktuje szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy jako zbędne formalności - ryzyko wypadków zatem stale wzrasta.

Skąd się biorą wypadki przy pracy

Ciekawe wnioski przynosi analiza przyczyn wypadków przy pracy. Połowę nieszczęśliwych zdarzeń powodują błędy ludzkie. Są to przede wszystkim: zaskoczenie pracownika nietypową sytuacją, brak koncentracji oraz lekceważenie lub nieznanostwo zagrożenia.

Czasami zdarzenie wynika w dużej części z niefrasobliwości pracownika, czego przykładem może być przywołany na początku los osoby transportującej ładunek windą.

Niefirasobliwość w tym jednak przypadku (umieszczenie w windzie ładunku bardzo ciężkiego) ujawniła się niewątpliwie w okolicznościach mających związek z pracą, a nadto pracodawca może być obwiniony o zaniedbania w zakresie zasad BHP, skoro dopuścił do użytkownika dźwigu bez ostrzeżenia o dopuszczalnej ładowności. Pracodawca nie ma bezpośredniego wpływu na opisane nieroztropne zachowania zatrudnianej osoby, jednak w wielu mniej jaskrawych przypadkach błędne zachowanie pracownika wynika z braku lub niedostatecznego poziomu szkoleń z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Obok błędów ludzkich dużą część wypadków złożyć można na karb wadliwej organizacji pracy (38%). Protokoły powypadkowe i inne ustalenia Państwowej Inspekcji Pracy wskazują, że w tej kategorii najczęstszymi uchybieniami są brak dostatecznego nadzoru nad pracownikami, niewystarczające ich wyszkolenie, tolerowanie nieprzestrzegania przez

Niezmiennie do największej liczby wypadków dochodzi wśród osób ze stażem pracy krótszym niż rok.

Stres związany z wykonywaniem obowiązków pracowniczych to cecha tych obowiązków i jako taki nie może być uznany za przyczynę zewnętrzną wypadku, chyba że jego gwałtowny charakter wynika z rażąco nietypowych warunków pracy.

zatrudnionych zasad BHP oraz brak lub niewłaściwe instrukcje pracy, obsługi maszyn czy procesów technologicznych.

Nasuwa się wniosek, że zwrócenie uwagi na podstawowe aspekty bezpieczeństwa przy organizacji pracy w przedsiębiorstwie może dać wymierne efekty w zakresie bezpieczeństwa pracy i ryzyka finansowego, jakie ponosi pracodawca w razie wypadku.

Choroba to też wypadek

Jak wskazywałem wcześniej, nie tylko wypadek (a więc zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną) daje dziś podstawę do uznania zdarzenia za wypadek przy pracy, którego skutki obciążać mogą odpowiedzialnością pracodawcę.

Utrwalonym w orzecznictwie sądów poglądem jest, że za wypadek przy pracy zostanie uznana również nagła choroba, jeżeli jej wystąpienie można połączyć z wiązkiem przyczynowo-skutkowym z wykonywaną pracą.

Spośród 11.400 wypadków przy pracy zbadanych przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2000-2004 aż 2.600 dotyczyło tak zwanych nagłych przypadków medycznych (takich jak zawał mięśnia sercowego lub udar mózgu). Wśród wypadków śmiertelnych udział tego typu zdarzeń to ponad 13%. Ryzyko śmierci w takich okolicznościach istotnie rośnie po przekroczeniu przez pracownika 50. roku życia.

Badając grupy zawodowe najbardziej podatne na ryzyko nagłych przypadków medycznych, rysuje się nam obraz nieco odmienny od kategorii osób zagrożonych wypadkiem „klasycznym”. Choć najliczniejszą grupę stanowią nadal kierowcy (22%), to na drugim miejscu pojawiają się pracownicy biurowi (prawie 10%).

Odpowiedzialność za nagły przypadek medyczny nie jest uzależniona od faktu pojawienia się schorzenia po raz pierwszy w związku z czynnościami służbowymi. Istotne jest, że posiadane schorzenie w związku z wykonywaniem pracy rozwinęło się w sposób nagły w takim stopniu, że spowodowało śmierć.

Katalog zdarzeń uznawanych za wypadek przy pracy rozszerzany jest w sposób odbiegający od ścisłego rozumienia niektórych pojęć. Na przykład za zdarzenie nagłe Sąd Najwyższy wyrokiem z 16 lutego 2000 roku (SN II UKN 425/99) uznał ukąszenie przez kleszcza powodujące zachorowanie na boreliozę. Odległa od klasycznego znaczenia „przyczyny zewnętrznej” jest również potwierdzona wyrokiem Sądu Najwyższego z 23 listopada

1999 roku (II UKN 208/99) zasada, że za przyczynę taką uznać należy przystąpienie do pracy przez zatrudnionego posiadającego okresowe zaświadczenie lekarskie zawierające błędną ocenę zdolności osoby do pracy.

Tak samo potraktowane zostanie wykonywanie pracy bez aktualnego zaświadczenia.

Stres wokół stresu

Niezwykle delikatną kwestią przy kwalifikacji zdarzenia jako wypadku przy pracy odgrywa czynnik stresu. Uznanie napięcia psychicznego w warunkach pracy za nagłą przyczynę zewnętrzną byłoby przyczynkiem do szybkiej eskalacji roszczeń z tego tytułu. Pogląd sądów w tej kwestii jest wyważony: stres związany z wykonywaniem obowiązków pracowniczych to cecha tych obowiązków i jako taki nie może być uznany za przyczynę zewnętrzną zawału serca, chyba że jego gwałtowny charakter wynika z rażąco nietypowych warunków pracy. Takie podejście do skutków stresu pozwala na spokojniejszy sen wielu pracodawców zarządzających dynamicznie rozwijającymi się przedsiębiorstwami.

Środki zaradcze

Najlepszą z pozoru metodą zminimalizowania ryzyka wypadków przy pracy byłoby ograniczenie zatrudnienia pracowników i pełne zautomatyzowanie procesów technologicznych - tam, gdzie tylko jest to możliwe. Jest to jednak metoda zarówno trudna do wdrożenia z przyczyn technicznych i społecznych, jak i niebezpieczna.

Wszak zautomatyzowanie procesów grozi zautomatyzowaniem błędów - co może być trudniejsze do wykrycia niż pomyłki ludzkie. Gdzie więc szukać metody na ograniczenie ryzyka finansowego wynikającego z posiadania personelu?

Teoretycznie wydaje się, że najprostszą odpowiedzią (choć w praktyce wcale nie tak łatwą do realizacji) jest kreatywne przestrzeganie obowiązków pracodawcy nakładanych przez przepisy prawa. Pisząc „kreatywne”, mam na myśli taką ich realizację, która zgodnie z najlepszym doświadczeniem pracodawcy pozwala na zapewnienie maksymalnie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy.

Szczegółowy zakres obowiązków pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa pracy jest obszerny i obejmuje różne pola aktywności: od właściwego wyposażenia stanowiska pracy, przez przeszkolenie zawodowe i nadzór, po kształtowanie pozytywnych schematów zachowań w przedsiębiorstwie,

co w uproszczeniu możemy nazwać kulturą pracy. Są to działania przynoszące przeważnie skutki niewymierne, ale nie ulega wątpliwości, że skutki te istnieją.

W ostatnich latach zauważyć można coraz wyraźniej kontrast pomiędzy starymi nawykami profilaktyki wypadkowej, a daleko bardziej rozwiniętymi standardami wdrażanymi przez inwestujących w Polsce dużych pracodawców zagranicznych. Szczegółowe, rozpisane w detalach procedury bezpieczeństwa pracy, systemy motywujące pracowników do bezwypadkowej pracy przynoszą tam bezpośrednie efekty.

Nie ulega wątpliwości, że zmiana schematów zachowań pracowników jest procesem czasochłonnym, wymagającym dużego zaangażowania pracodawcy. Obok tych nieodzownych, długofalowych działań, możliwe jest również wykorzystanie szansy, jaką pracodawcom zaoferował przed kilkoma laty ustawodawca, uzupełniając artykuł 93 kodeksu pracy o paragraf 7.

Zgodnie z nim odprawa pośmiertna, o której wspominałem w początkowej części tekstu, nie przysługuje członkom rodziny zmarłego pracownika, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie. Świadczenie z ubezpieczenia na życie nie powinno być niższe niż odprawa pośmiertna, a jeśli nie pokryje ono w całości kodeksowych zobowiązań pracodawcy, jest on obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

Zbawienne skutki uboczne

Ubezpieczenie pracownika na życie, zgodne z ekonomicznym interesem pracodawcy, niesie też skutek w postaci wzrostu wartości przedsiębiorstwa jako pożądanego miejsca pracy. Wzrasta także lojalność pracowników, których rodziny zostają objęte przez firmę ochroną na wypadek śmierci żywiciela rodziny. Czynniki te, choć mogą być uznane za drugoplanowe, okażą się czasem istotnym argumentem w rozmowach z pracownikami.

Ubezpieczenie odprawy pośmiertnej przyniesie obok wszystkich wskazanych powyżej korzyści także dodatkowy i nieoczekiwany skutek. Wszak, jak wykazują statystyki największych reasekuratorów, w populacji osób ubezpieczonych na życie ludzie żyją zdrowiej i przeciętnie dłużej niż osoby z mniej zapobiegliwej części społeczeństwa. Można więc z lekkim przymrużeniem oka uznać, że pracodawca, eliminując swoje ryzyko wypłat odprawy pośmiertnej, ofiarowuje także swoim pracownikom po kilka dodatkowych lat życia (*sic!*).

Tomasz Maliński
tomasz.malinski@hestia.pl

