

JAN BROL

REKOMPENSATA SZKODY NA OSOBIE PRACOWNIKA Wybrane zagadnienia społeczno-prawne

I

Rekompensata szkody na osobie pracownika¹ stanowi od wielu lat problem społeczny i prawny, którego sposób rozwiązania budził i budzi nadal dyskusję. Wiąże się on z jednej strony z realizacją podstawowego obowiązku zakładu pracy — ochrony życia i zdrowia pracownika w procesie pracy, z drugiej zaś — z zasięgiem i poziomem (wysokością) wyrównania szkody powstałej w związku z utratą zdolności zarobkowej i nieponoszeniem przez pracownika ryzyka utraty tej zdolności.

System ubezpieczeń społecznych nigdy nie wyrównywał i nie wyrównuje pełnej szkody. Celem ubezpieczeń społecznych nie jest bowiem jej pełne wyrównywanie, lecz — operując schematycznym obrazem potrzeb — stworzenie swoistego zabezpieczenia materialnego ubezpieczonego przed elementarnymi szkodami wynikającymi ze zdarzeń losowych (ryzyk) powodujących stałą lub okresową utratę źródła utrzymania². Odnosi się to również do szkody na osobie pracownika. Z natury rzeczy czyni to aktualnym problem kompensaty wyrównawczej. Im bardziej pogłębiają się różnice między szkodą a świadczeniami z ubezpieczenia społecznego, tym donioślejsze ze społecznego punktu widzenia staje się uzyskanie świadczeń (odszkodowań) wyrównawczych, zwłaszcza gdy tempo wzrostu tych świadczeń nie nadąga za tempem inflacji i szkoda nie jest zawiniona przez poszkodowanego.

Fakt niepełnego wyrównania szkody świadczeniami z ubezpieczenia społecznego czynił przez wiele lat aktualną również w naszym systemie

¹ Zwrotem „szkoda na osobie pracownika” będzie dalej określana szkoda wynikła w związku ze świadczeniem pracy w ramach stosunku pracy wskutek uszkodzenia ciała, rozstroju zdrowia lub śmierci pracownika.

² Szerzej na ten temat W. Szubert, *Ubezpieczenia od wypadków przy pracy w perspektywie rozwojowej*, Państwo i Prawo 1959, nr 10, s. 77; tenże, *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987, s. 52; E. Modliński, System świadczeń (odszkodowań) wypadkowych według polskich ustaw z 23 I 1968 r., *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio G*, t. XVIII, Lublin 1969, s. 60.

prawnym odpowiedzialność cywilną pracodawcy za szkody przewyższające świadczenia uzyskane z ubezpieczenia społecznego. Jednakże poważne ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy, jako następstwo wprowadzenia ubezpieczeń społecznych, powodowało trudności i uciążliwość w dochodzeniu odszkodowania wyrównawczego. Odpowiedzialność oparta na zasadzie ryzyka lub winy zastąpiona została odpowiedzialnością na zasadzie tzw. winy kwalifikowanej³. Tego stanu rzeczy nie zmieniło u nas stopniowe ale wyraźne łagodzenie tej odpowiedzialności, zwłaszcza w drodze wykładni sądowej. Do rzadkości bowiem należało uznanie roszczenia przez podmiot zatrudniający i zawarcie ugody. Poszkodowany był więc zdany często na długotrwały proces sądowy ze względu na stanowisko pracodawcy broniącego się m. in. przed nadmiernymi obciążeniami finansowymi i pośrednim potwierdzeniem braku należytej dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Stało się to w latach sześćdziesiątych przyczyną coraz szerszej krytyki takiej regulacji prawnej i stanowczego żądania zmian w tym zakresie. Wpłynęły na to w szczególności głębokie różnice między faktyczną szkodą a wysokością świadczeń wypadkowych wypłacanych z funduszu ubezpieczeń (społecznych).

W literaturze prawniczej i środowisku prawniczym proponowane były bardzo zróżnicowane rozwiązania⁴. Pod jednym względem panowała jednak jednomyślna opinia, a mianowicie, że zakład pracy powinien odpowiadać na zasadzie ryzyka, zaś świadczenia ubezpieczeniowe wraz z odszkodowaniem wyrównawczym wypłaconym przez zakład pracy powinny pokryć szkodę pracownika w pełnej wysokości, zgodnie z cywilnoprawnymi zasadami odszkodowawczymi. W ustroju socjalistycznym pracownik powinien bowiem korzystać ze szczególnej ochrony i opieki w związku z utratą zdolności zarobkowej i uszczerbkiem na zdrowiu. Cywilnoprawna reguła pełnego odszkodowania, a więc równoważąca ekonomicznie wartość, jaką przedstawiałoby dla poszkodowanego przywrócenie do stanu poprzedniego, jest w pełni usprawiedliwiona ze społeczno-moralnego punktu widzenia. Odpowiada to tkwiącemu głęboko w świadomości ludzkiej poczuciu sprawiedliwości. Dlatego ten, kto naprawił szkodę, nie może być uważany za skrzywdzonego⁵. Reguła ta

² Problem ten został obszernie omówiony m. in. przez A. Kędzierską-Cieślak, *Odpowiedzialność uspołecznionego zakładu pracy względem pracownika za szkody związane z pracą*. Warszawa 1967; R. Korolec, *Kompensata szkody na osobie pracownika*, Warszawa 1969, cz. I; R. Stępkowski, *Odpowiedzialność pracodawcy za szkody spowodowane wypadkiem przy pracy*, Warszawa-Poznań 1974.

⁴ Omawia je m. in. A. Kędzierska-Cieślak, *Odpowiedzialność*, s. 148; zob. też R. Stępkowski, *Odpowiedzialności pracodawcy*, s. 12; T. Grzeszczyk, *Funkcja majątkowej odpowiedzialności ubezpieczonego zakładu pracy za szkodę na osobie pracownika*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1966, nr 10-11.

⁵ Zob. A. Kędzierka-Cieślak, *Zagadnienie funkcji prawa cywilnego w związku*

powinna być w pełni uznana również w prawie pracy w stosunku do pracownika, który poniósł szkodę na osobie w związku z pracą.

Krytyka ówczesnych rozwiązań prawnych doprowadziła ostatecznie w 1968 r. do zmian ustawodawczych. Rozwiązania normatywne poszły jednak innym, niż postulowany, torem. Ustawa wypadkowa z 1968 r.⁶, następnie zastąpiona ustawą wypadkową z 1975 r.⁷, rozpoczęły kolejny etap korzystnego dla pracownika rozwoju zasad rekompensaty omawianych szkód. Mimo to także ten system rekompensat szkód na osobie pracownika nie był i nie jest wolny od wad. Już krytyka rozwiązań zawartych w ustawie wypadkowej z 1968 r. w świetle jej społecznych skutków spowodowała w praktyce, że w stosunkowo krótkim czasie zostały one zastąpione rozwiązaniami bardziej udoskonalonymi w ustawie wypadkowej z 1975 r.⁸ W ustawie tej — moim zdaniem — nie rozwiązano jednak podstawowego problemu, tj. sprawiedliwej rekompensaty. Za taką można uznać rekompensatę, w której poziom świadczeń wyrównuje pełną szkodę. Jeżeli natomiast rekompensata z takich czy innych względów powinna być tylko częściowa, o poziomie świadczeń i odszkodowań powinny decydować przesłanki określające powstanie obowiązku świadczeń i odszkodowań, a nie przypadkowe okoliczności — indywidualny rozmiar szkody poniesionej przez poszkodowanego i od niego niezależny, zwłaszcza wynikający z czasu trwania niezdolności do zarobkowania. Nie może być uznana za sprawiedliwą również rekompensata wyrównująca pełną szkodę, jeżeli odpowiedzialność cywilną można przypisać osobie trzeciej.

Obowiązujący na podstawie ustawy wypadkowej z 1975 r. system rekompensaty szkody na osobie pracownika wyróżniają w stosunku do poprzedniego unormowania cztery podstawowe cechy:

1. Szerokie unormowanie podstawy prawnej świadczeń należnych zarówno z funduszu ubezpieczenia społecznego, jak i ze środków zakładu pracy. Gwarantuje to uzyskanie świadczeń w zasadzie przez każdego poszkodowanego pracownika, jednak pod dwoma warunkami: a) jeżeli szkoda powstała nie z jakiegokolwiek zdarzenia pozostającego w związku z pracą, lecz takiego, które składa się na ustawowe pojęcie wypadku

z *unormowaniem odszkodowania w ustawodawstwie polskim*, w: *Odpowiedzialność cywilna na wyrządzone szkody*, pod red. S. Grzybwockiego, Warszawa 1969, s. 29.

⁶ Ustawa z 23 I 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy; Dz.U. 1968, nr 3, poz. 8 z późn. zm.

⁷ Tak dalej ustawa z 12 VI 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; Dz.U. 1983, nr 30, poz. 144.

⁸ Zob. A. Pławucka, *Nowe uregulowanie świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, Państwo i Prawo 1976, nr 4, s. 76; J. Kurcysz, *Nowa ustawa wypadkowa a poprzednie unormowania świadczeń przysługujących w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, w: *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, Katowice 1977, s. 167.

przy pracy lub choroby zawodowej, b) stwierdzona zostanie nie szkoda w ogóle, lecz określona prawem niezdolność do zarobkowania lub uszczerbek na zdrowiu.

2. Korzystne unormowanie wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego, zwłaszcza świadczeń rentowych. Stanowią one podstawową formę wyrównania szkody na osobie pracownika wynikłej z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Świadczenia odszkodowawcze należne od zakładu pracy mają charakter uzupełniający, których celem nie jest jednak naprawianie szkody nie wyrównanej świadczeniami z ubezpieczenia społecznego.

3. Wprowadzenie uproszczonego trybu ustalania wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz trybu przyznawania świadczeń i odszkodowań przy jednoczesnym zagwarantowaniu w sprawach spornych drogi sądowej, przed sądem pracy lub sądem pracy i ubezpieczeń społecznych⁹.

4. Na mocy art. 49 ustawy wypadkowej wyłączona została odpowiedzialność cywilna podmiotu zatrudniającego za szkody nie wyrównane tymi świadczeniami. Ustawa wypadkowa wraz z przepisami ubezpieczeń społecznych tworzy zatem zamknięty system rekompensaty szkód wynikłych z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Przepisy ustawy wypadkowej z 1975 r., utrzymując dwa źródła rekompensaty szkody na osobie pracownika wynikłej z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, w wąskim tylko zakresie obciążają obowiązkiem odszkodowawczym zakład pracy. Ze środków zakładu pracy wypłacane są jedynie dwa ściśle w ustawie określone i limitowane świadczenia odszkodowawcze, a mianowicie jednorazowe odszkodowanie oraz świadczenia wyrównawcze. Inne uprawnienia pracownika i członków jego rodziny wobec zakładu pracy¹⁰. Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy wypadkowej obowiązek wypłaty jednorazowego odszkodowania obciąża jednak zakład Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli pracownik był zatrudniony przez nieuspołeczniony zakład pracy lub osobą fizyczną. Nie odbiera to jednak odszkodowawczego charakteru temu świadczeniu. Nałożenie obowiązku jego wypłaty na ZUS ma na celu zagwarantowanie pokrycia określonych szkód. Ponieważ Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych nie można przypisać sprawstwa tych szkód, obowiązek ten ma więc charakter odpowiedzialności gwarancyjnej¹¹.

⁹ Szerzej J. Brol, *Odpowiedzialność odszkodowawcza za wypadki przy pracy i choroby zawodowe*, Warszawa 1981.

¹⁰ Por. J. Brol, *Społeczno-prawne problemy systemu świadczeń i odszkodowań wypadkowych*, Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Iuridica, Łódź 1982, nr 8, s. 170.

¹¹ W. Warkałło, *Odpowiedzialność odszkodowawcza. Funkcje, rodzaje, granice*, Warszawa 1972, s. 110.

II

Analiza systemu świadczeń i odszkodowań przysługujących poszkodowanemu z obu powyższych źródeł prowadzi do wniosku, że ustawa wypadkowa odeszła od pojęcia szkody na osobie w rozumieniu prawa cywilnego. Według terminologii tej ustawy o szkodzie jako przesłance świadczenia można mówić w razie stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, inwalidztwa oraz śmierci pracownika. Poziom świadczeń jest uzależniony nie od wielkości faktycznej szkody, ale od z góry określonych, zobiektywizowanych przesłanek. Także prawo do świadczeń rodziny zmarłego pracownika uwarunkowane zostało w zasadzie sztywnie określonymi przesłankami. Wyjątek stanowi w tym względzie wprowadzone w art. 12 ust. 3 ustawy wypadkowej z 1975 r. kryterium ocenne co do „społecznie uzasadnionego” prawa do jednorazowego odszkodowania małżonka pracownika. Tak więc przepisy ustawy wypadkowej nie zakładają pełnego wyrównania szkody, co nie oznacza oczywiście, że poszkodowany nigdy nie uzyskuje świadczenia w wysokości równej szkodzie. Przeciwnie — zdarzają się sytuacje, w których poszkodowany uzyskuje nawet więcej, niżby otrzymał na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, np. w przypadku przyczynienia się do szkody w stopniu nie wyłączającym prawa do świadczeń na podstawie art. 8 ustawy wypadkowej, albo jednorazowego odszkodowania należnego pozostałemu przy życiu małżonkowi pracownika.

Najpoważniejszy uszczerbek majątkowy (szkoda) w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową wynika z reguły z utraty zdolności pracownika do zarabkowania. Uwzględniając wszelkie świadczenia składające się na omawiany system kompensacyjny, a więc przewidziane także w innych przepisach poza ustawą wypadkową i należne zarówno do uspołecznionego zakładu pracy, jak i ZUS-u, stwierdza się duże zróżnicowanie świadczeń w stosunku do szkody, zwłaszcza w zależności od stopnia i czasu trwania niezdolności do pracy oraz skutków doznanego uszczerbku na zdrowiu. Trudno jednak w tym zróżnicowaniu dostrzec regułę, która uzasadniałaby wprowadzenie każdego z tych świadczeń i okresu uprawniającego do jego uzyskania. Można natomiast twierdzić, że im krótsza niezdolność do pracy, tym w zasadzie pełniejsze wyrównanie doznanego uszczerbku majątkowego.

Ze względu na rodzaj świadczeń przysługujących z tytułu niezdolności do pracy można w obowiązującym systemie kompensacyjnym wyróżnić:

- 1) czasową niezdolności do pracy,
- 2) okresową niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy,
- 3) okresową utratę zdolności do pracy,
- 4) stałą lub długotrwałą częściową utratę zdolności do pracy, nie kwalifikującą pracownika do żadnej grupy inwalidów,

5) utratę zdolności do pracy w stopniu kwalifikującym pracownika do jednej z grup inwalidów.

Ad 1) Źródłem kompensacji utraty z tego powodu zarobków jest zasiłek chorobowy wynoszący zawsze 100% przeciętnego miesięcznego zarobku uzyskanego przed powstaniem niezdolności do pracy¹².

Ad 2) Przesunięcie pracownika wskutek orzeczenia lekarskiego do innej, gorzej płatnej pracy ze względu na stan zdrowia i niezdolność lub niedopuszczalność wykonywania dotychczasowej pracy uprawnia do dodatku wyrównawczego w wysokości określonej w art. 217 § 3 i 218 § 1 k.p., jednak przez czas nie dłuższy niż 3 miesiące, a wyjątkowo — 6 miesięcy. Dodatek ten obciąża zakład pracy.

Ad 3) Zgodnie z art. 21 ustawy o zasiłkach pracownikowi, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy, przysługuje przez okres niezbędny, nie dłuższy niż 12 miesięcy, świadczenie rehabilitacyjne w wysokości 100% wynagrodzenia będącego podstawą zasiłku chorobowego.

Ad 4) Jeżeli w związku ze zmniejszoną sprawnością do pracy wynagrodzenie pracownika uległo obniżeniu wskutek poddania się rehabilitacji zawodowej w celu adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy, przysługuje mu przez okres rehabilitacji, nie dłużej niż przez 24 miesiące, zasiłek wyrównawczy stanowiący różnicę między przeciętnym pełnym wynagrodzeniem z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia przed powstaniem prawa do tego zasiłku a wynagrodzeniem pobieranym w czasie rehabilitacji zawodowej (art. 25 - 29 ustawy o zasiłkach).

Pracownik, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu co najmniej w 20% i osiąga wynagrodzenie zmniejszone co najmniej o 10%, ma prawo do świadczenia wyrównawczego na podstawie art. 15 - 17 ustawy wypadkowej, jeżeli nie pobiera renty inwalidzkiej. Świadczenie to nie może być wyższe niż 30% wynagrodzenia z okresu przed powstaniem uszczerbku na zdrowiu. Jest ono wypłacane przez okres nie dłuższy niż trzy lata. Do trzyletniego okresu wlicza się okresy pobierania dodatku wyrównawczego i zasiłku wyrównawczego.

Ad 5) Utrata zdolności do pracy w stopniu kwalifikującym pracownika do jednej z grup inwalidztwa uzasadnia prawo do renty pracownika wynoszącej przy zaliczeniu do I lub II grupy 100% podstawy jej wymiaru, do III grupy 75% tej podstawy. O zaliczeniu do jednej z grup inwalidów decydują — jak wiadomo — kryteria biologiczno-ekonomiczne, ściśle określone w przepisach wydanych na podstawie ustawy o z.e.p.¹²

¹² Zob. art. 5 ustawy z 17 XII 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa Dz.U. 1983, nr 3, poz. 143, — zwanej dalej ustawą o zasiłkach.

¹³ Tak w skrócie w dalszych wywodach ustawa z 14 XII 1982 r o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin; Dz.U. 1982, nr 40, poz. 267 z późn. zm

Z tego przeglądu zasad i poziomu kompensaty szkód spowodowanych utratą zdolności do zarabkowania wynika, że są one w zasadzie korzystniejsze dla pracownika w porównaniu z poprzednimi zasadami kompensaty szkody. Ich ujemną cechą jest to, że są wypłacone w granicach wysokości zarobków pobieranych przed powstaniem tej niezdolności i tylko przez ściśle określony, często zbyt krótki czas. Wynika to, jak się wydaje, z założenia, że pracownik wykorzysta również swą ograniczoną zdolność do pracy. Jest to jednak założenie często zawodne. Brak bowiem gwarancji prawnych zatrudnienia takiego pracownika (zwłaszcza gdy jest inwalidą) stosownie do kwalifikacji i stanu zdrowia. Tylko niektóre układy zbiorowe pracy (np. u.z.p. dla przemysłu węglowego) przewidują pierwszeństwo w zatrudnieniu „rencistów powypadkowych”. Możliwość zatrudnienia ogranicza często także indywidualna sytuacja życiowa i rodzinna pracownika (np. determinowana miejscem jego zamieszkania), brak dostatecznej liczby stanowisk pracy chronionej i od lat nie rozwiązany problem rehabilitacji zawodowej.

Przedstawione zasady świadczeń nie uwzględniają również spodziewanych realnych możliwości uzyskania wyższych zarobków, gdyby pracownik nie poniósł uszczerbku na zdrowiu w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Dotyczy to w szczególności utraty realnej wartości zarobków przed wypadkiem w związku z inflacją. Wprawdzie ustawa wypadkowa z 1975 r. nie przewiduje zawieszalności renty inwalidzkiej, bez względu na wysokość i źródła zarobków lub dochodów, jednak z natury rzeczy ta szansa zarobkowa dotyczy tylko pewnej grupy inwalidów, w zasadzie zaliczonych do III grupy, ale także z ograniczeniami z przyczyn, o których była wyżej mowa. O wyrównaniu pełnej szkody decydują więc przypadkowe okoliczności — stan zdrowia i realna -możliwość podjęcia pracy w miejscu zamieszkania lub okolicy.

Przewidziana w myśl art. 444 § 2 k.c. renta odszkodowawcza nie jest uzależniona od stopnia utraty zdolności do zarabkowania, a jej wysokość zależy nie tylko od wysokości utraconego zarobku pobieranego w chwili utraty tej zdolności, a nie wyrównanego świadczeniami z ubezpieczenia społecznego, ale także od ewentualnego zwiększenia się potrzeb pracownika i utraty widoków w przyszłości. Zmiana jej wysokości jest możliwa — w myśl art. 907 § 2 k.c. — w razie wykazania realnej szansy uzyskania wyższego zarobku w wyniku przeszerogowania, awansu, albo też wprowadzenia regulacji płac, w tym ze względu na zjawiska inflacji.

Przedstawiony problem można odnieść także do renty rodzinnej. Ta ostatnia różni się od renty odszkodowawczej prawa cywilnego m. in. tym, że przysługuje wyłącznie członkom rodziny zmarłego, spełniającym warunki ściśle określone w art. 37 - 40 ustawy o z.e.p. Renta odszkodowawcza może przysługiwać nie tylko członkom rodziny, ale także osobom bliskim, jeżeli zmarły stale i dobrowolnie dostarczał im środków utrzymania oraz gdy za przyznaniem renty przemawiają zasady współżycia

społecznego (np. w przypadku konkubinatu). W judykaturze SN przyjmuje się jednak, że art. 40 ustawy wypadkowej wyłącza dopuszczalność dochodzenia tej renty przez nie uprawnione do renty z ubezpieczenia społecznego osoby bliskie zmarłemu, a więc osoby nie zaliczone do kręgu członków rodziny zmarłego pracownika, w tym konkubenta¹⁴.

Przedstawione rodzaje świadczeń pieniężnych i zasady ich wypłaty wskazują więc — w przeciwieństwie do cywilno-prawnych zasad odszkodowawczych — na daleko idącą kategoryzację szkody na osobie pracownika przesądzającą, że wyrównanie szkody zależy nie tylko od jej wielkości, ale także od czasu trwania utraty (w całości lub części) zdolności zarobkowej. Trudno uznać, by było to kryterium społecznie sprawiedliwe. Ta przypadkowość decydująca o poziomie świadczeń z natury rzeczy czyni nadal aktualną kompensatę wyrównawczą na mocy przepisów kodeksu cywilnego.

Powyższą uwagę trzeba odnieść również do jednorazowego odszkodowania. Jest to szczególnie rodzaj świadczenia wprowadzoną ustawą wypadkową obok omówionych wyżej świadczeń.

Jednorazowe odszkodowanie przypomina konstrukcją świadczenia należne z ubezpieczenia osobowego „NW”. Wysokość tego odszkodowania jest bowiem uzależniona od procentu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, za którym z reguły kryje się szkoda majątkowa nie zawsze wyrównywana lub nie w pełni wyrównana innymi świadczeniami, w tym należnymi z tytułu utraty zdolności do zarobkowania. Odszkodowanie jest to — jak wiadomo — limitowane i wynosiło od 1986 do 1988 r. 2 500 zł za każdy procent tak ustalonego uszczerbku na zdrowiu, przy czym nie mogło ono być niższe niż 10 000 zł¹⁵. Dopiero od 1 X 1988 r. zostało ono podwyższone dla członków rodziny z tytułu śmierci pracownika do wysokości 1 mln zł, a od 1 I 1989 r. odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu uszczerbku na zdrowiu podniesiono do 10 000 zł za każdy procent tego uszczerbku, nie mniej jednak niż 40 000 zł (rozp. RM z 8 VIII 1988 r. w sprawie podwyższenia świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; Dz. U. 1988, nr 29, poz. 199).

Można chyba przyjąć pogląd, że przy ocenie charakteru prawnego jednorazowego odszkodowania należnego pracownikowi powinno się uwzględnić zwłaszcza dwa czynniki¹⁶: poziom nie wyrównanych innymi świadcze-

¹⁴ Zob. uchwała składu 7 sędziów SN, której nadano moc zasady prawnej, z 30 III 1987 r., III PZP 81/86, OSNCP 1987, nr 12, poz. 187.

¹⁵ Zob. rozp. RM r 22 IX 1986 r. w sprawie podwyższenia niektórych świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; Dz.U. 1986, nr 38, poz. 186.

¹⁶ Problem poddała dogłębnej analizie U. Jackowiak, *Wyrównanie szkód niemajątkowych spowodowanych wypadkami przy pracy*, Warszawa-Poznań 1975, s. 42, przedstawiając poglądy doktryny i orzecznictwa; zob. teje, *Nowa regulacja jednorazowego odszkodowania z tytułu uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową*, Państwo i Prawo 1976, nr 11, s. 78

niami majątkowych szkód na osobie oraz bardzo zindywidualizowany stopień odczuwania szkód i potrzeb. Jednak wyżej przedstawione różnice między wielkością szkody a świadczeniami pieniężnymi z tytułu utraty zdolności do zarabkowania, bez względu na charakter tej niezdolności (czasowa, okresowa, trwała), a nadto zawsze występujące koszty związane z leczeniem (np. zakup lekarstw, zwiększone koszty odżywiania, czasami koszty dojazdu do lekarza i odwiedzin w szpitalu itp.) na ogół tym większy jest uszczerbek na zdrowiu, mają jednoznaczną wymowę. Stąd też już na podstawie tego bardzo uproszczonego rozumowania można dojść do wniosku, że jednorazowe odszkodowanie w przeważającej mierze, a często w całości będzie przeznaczone na wyrównanie szkody majątkowej. Jednocześnie zryczałtowanie odszkodowania i określenie jego sztywnych granic tylko w zależności od rodzaju i stopnia uszczerbku na zdrowiu pozostawia w wielu sytuacjach stosunkowo duży margines nie wyrównanych szkód majątkowych i to bez względu na to, czy zakładowi pracy można postawić zarzut winy w spowodowaniu wypadku.

Jednorazowe odszkodowanie różni się więc istotnie od przewidzianego w art. 445 § 1 k.c. zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, które kompensuje głównie szkodę niemajątkową (krzywdę), zaś jego wysokość ma być — w myśl powołanego przepisu — „odpowiednia”. Zgodnie z wykształconymi w praktyce sądowej zasadami indywidualizację zadośćuczynienia determinują zwłaszcza takie kryteria, jak stopień natężenia krzywdy, stopień winy, stosunki rodzinne i majątkowe poszkodowanego, doznanie niewymiernej szkody majątkowej.

Badania analityczno-problemowe spraw sądowych wskazują, że nie rzadkie są sprawy o odszkodowanie wyrównawcze ponad świadczenia należne na podstawie ustawy wypadkowej, dochodzone od innych niż podmiot zatrudniający osób cywilnie odpowiedzialnych za szkodę¹⁷. Obok spraw, w których sąd uznał wysokość jednorazowego odszkodowania jako wyrównującą także doznaną krzywdę, były wypadki, że sąd zasądził dodatkową kwotę pieniężną, czasami znacznie przewyższającą przyznane jednorazowe odszkodowanie, tytułem zadośćuczynienia, po uprzednim potrąceniu jednorazowego odszkodowania.

Korzystniej natomiast unormowane zostało jednorazowe odszkodowanie przysługujące członkom rodziny zmarłego pracownika, zwłaszcza zaś — pozostałemu przy życiu małżonkowi. Przy braku innych uprawnionych małżonek ma prawo do jednorazowego odszkodowania w wysokości 1 mln zł¹⁸. Na prawo do tego odszkodowania i jego wysokość nie wpływają żadne dodatkowe okoliczności, np. fakt, że współmałżonek nie był na utrzymaniu zmarłego małżonka. W tym zakresie jednorazowe

¹⁷ Por. J. Broł, *Praktyka sądowa w sprawach o roszczenia cywilno-prawne z tytułu szkód na osobie pracownika*, Problemy Wymiaru Sprawiedliwości 1973, nr 2, 3. 51.

¹⁸ Dz.U. 1988, nr 29, poz. 199.

odszkodowanie pełni więc różne funkcje, z reguły jego celem jest wyrównanie szkody niemajątkowej z tytułu utraty osoby najbliższej. Wskazuje na to również klauzula wyłączająca prawo małżonka do odszkodowania. W myśl art. 12 ust. 3 ustawy odszkodowanie nie przysługuje małżonkowi, jeśli ze względu na odrębne prowadzenie gospodarstwa domowego i długotrwały brak wspólności małżeńskiej przyznanie odszkodowania byłoby społecznie nieuzasadnione.

Jednorazowe odszkodowanie należne członkom rodziny zmarłego różni się korzystnie również od przewidzianego w art. 446 § 3 k.c., odszkodowania należnego tylko „najbliższym członkom rodziny zmarłego”, jeżeli „nastąpiło znaczne pogorszenie ich sytuacji życiowej”.

W drodze orzecznictwa sądowego prawidłowo rozstrzygnięta została również wątpliwość (na tle brzmienia art. 12 ust. 2 pkt 2 ustawy wypadkowej), czy jednorazowe odszkodowanie przysługuje dziecku poczętemu, ale w chwili śmierci pracownika jeszcze nie urodzonemu. Sąd Najwyższy w uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 30 XI 1987 r. III PZP 36/87¹⁹ udzielił odpowiedzi twierdzącej na tę wątpliwość, przesądzając tym samym prawo takiego dziecka do odszkodowania z chwilą urodzenia.

III

Z przedstawionej wyżej (z konieczności w pewnym uproszczeniu) analizy systemu kompensaty szkody na osobie pracownika wynika, że nie czyni on merytorycznie bezprzedmiotowej odpowiedzialności cywilnej za te szkody. Po pierwsze — poziom świadczeń należnych z mocy ustawy wypadkowej nie zawsze wyrównuje pełną szkodę, po wtóre — nie są nim objęte szkody na osobie pracownika wynikłe z innych zdarzeń pozostających w związku z pracą, niż wypadki przy pracy lub choroby zawodowe.

Zdarzenie będące wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, a wyczerpujące przesłanki odpowiedzialności cywilnej podmiotu zatrudniającego na podstawie art. 416, 417, 430 lub 435 k.c., mogłoby uzasadniać uznanie, iż następuje zbieg podstaw odpowiedzialności materialnej na podstawie ustawy wypadkowej i odpowiedzialności cywilnej zakładu pracy zatrudniającego poszkodowanego pracownika. Do tego samego bowiem stanu faktycznego miałyby zastosowanie więcej niż jedna norma²⁰. Taki zbieg podstaw odpowiedzialności jednak nie zachodzi, albowiem wyklucza go art. 40 ustawy wypadkowej z 1975 r. Przepis ten stanowi, że „świadczenia określone w ustawie stanowią zaspokojenie wszystkich

¹⁹ OSNCP 1988

²⁰ Zob. A. Ohanowicz, *Zbieg norm w polskim prawie cywilnym*, Warszawa 1963, s. 13; W. Czachórski, *Prawo zobowiązań w zarysie*, Warszawa 1968, s. 298; A. Szpunar, *Zbieg roszczeń odszkodowawczych*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1974, z. 1, s. 33.

roszczeń z tytułu uszczerbku na zdrowiu albo z tytułu śmierci wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej w stosunku do zakładów-pracy wymienionych w art. 32 ust. 2 oraz w stosunku do instytucji i jednostek wymienionych w art. 33". Przepis ten stanowi więc swoistą klauzulę derogacyjną odpowiedzialność cywilną podmiotu zatrudniającego poszkodowanego, klauzulę opartą na fikcji prawnej, że świadczenia z ustawy wypadkowej zaspokajają wszystkie roszczenia z tytułu szkód spowodowanych powyższymi zdarzeniami.

Wyłączenie odpowiedzialności cywilnej zakładu pracy, „o którym mowa w art. 32 ust. 2”, oznacza bezspornie uspołeczniony i nieuspołeczniony zakład pracy zatrudniający poszkodowanego pracownika. Tym samym dopuszczalne jest dochodzenie roszczenia cywilnego ponad świadczenia otrzymane na podstawie ustawy wypadkowej jedynie od innego podmiotu (np. innego uspołecznionego zakładu pracy), jeżeli spełnione byłyby przewidziane kodeksem cywilnym przesłanki odpowiedzialności deliktowej, a odpowiedzialności tej nie wyłączałby inny przepis szczególny. O pełnym wyrównaniu decyduje więc przypadek, „szczęście w nieszczęściu”, a mianowicie możliwość przypisania odpowiedzialności cywilnej innej osobie, niż zakład zatrudniający, z wyjątkiem pracownika zakładu zatrudniającego poszkodowanego (art. 120 k.p.). Jak o tym była wyżej mowa, praktyka sądowa dowodzi, iż nie ma to jedynie teoretycznego znaczenia. Sądy notują sprawy o takie odszkodowanie wyrównawcze, zwłaszcza gdy wypadek przy pracy został spowodowany ruchem pojazdu samochodowego będącego w posiadaniu osoby trzeciej, gdy praca była wykonywana na terenie innego zakładu pracy przy nie zmienionym statusie prawnym pracownika, a także, gdy wypadek spowodował pracownik obcego zakładu na terenie macierzystego zakładu poszkodowanego²¹.

Niekorzystne dla pracownika i członków jego rodziny wyłączenie odpowiedzialności cywilnej podmiotu zatrudniającego łagodzi nie tylko odpowiedzialność cywilną osób trzecich. Czyni to również ukształtowana od 1 III 1985 r. odpowiedzialność gwarancyjna PZU za szkody na osobie pracownika z tytułu ubezpieczenia komunikacyjnego zakładu pracy zatrudniającego poszkodowanego, jeżeli wypadek przy pracy został spowodowany ruchem pojazdu samochodowego będącego w posiadaniu tego zakładu.

Do tej daty była wyłączona odpowiedzialność gwarancyjna PZU z tego tytułu. Odpowiedzialność ta jest bowiem pochodną odpowiedzialności sprawczej. Skoro więc nie odpowiada podmiot zatrudniający — nie odpowiadało także PZU. Zmianę wprowadzono § 8 rozporządzenia Rady Ministrów z 6 II 1985 r. w sprawie ubezpieczeń ustawowych komunikacyjnych (Dz. U. 1985, nr 6, poz. 20). W myśl tego przepisu świadczenia z ubezpieczeń ustawowych komunikacyjnych przysługują obecnie nie-

²¹ Szerzej na ten temat J. Brol, *Odpowiedzialność odszkodowawcza*, s. 133.

zależnie od jednorazowych świadczeń pieniężnych należnych z tytułu wypadków przy pracy. Są to zatem przede wszystkim świadczenia z tytułu ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej (OC) wypłacane na zasadach określonych w § 9 - 13 powyższego rozporządzenia. Jednocześnie korzystne jest unormowanie przesądzające, że świadczenie otrzymane na podstawie ustawy wypadkowej zarówno od ZUS-u, jak i zakładu pracy, nie podlegają zaliczeniu na poczet odszkodowania cywilnoprawnego. Wyłączone jest również roszczenie regresowe do zakładu pracy.

Ale ta korzystna zmiana w odpowiedzialności gwarancyjnej PZU w stosunku do dotychczasowej regulacji wpłynęła jednocześnie na dalsze pogłębienie się różnic w poziomie rekompensaty za omawiane szkody, w zależności od przyczyny powodującej wypadek przy pracy. Jeżeli przyczyną jest ruch pojazdu samochodowego podmiotu zatrudniającego, poszkodowany znajduje się w analogicznej pozycji, jak w przypadku, gdy przyczyną wypadku jest ruch pojazdu będącego w posiadaniu osoby trzeciej.

IV

Wypadek przy pracy i choroba zawodowa nie są jedynymi zdarzeniami, które mogą wyrządzić szkodę na osobie pracownika i pozostawać w adekwatnym związku przyczynowym ze świadczoną przez pracownika pracą na rzecz podmiotu zatrudniającego. Poza regulacją zawartą w ustawie wypadkowej z 1975 r. pozostają choroby nie objęte urzędowym nakazem chorób zawodowych, a mające związek z zatrudnieniem. Będą to zwłaszcza choroby powstałe w związku przyczynowym z warunkami lub środowiskiem pracy, a nie uznane dotychczas za choroby zawodowe.

Problem tych chorób został znacznie złagodzony na tle aktualnie obowiązującego wykazu urzędowego chorób zawodowych²². Nie ma już obecnie dwóch urzędowych wykazów tych chorób: jednego (węższego,) dla celów świadczeń, drugiego (szerszego) dotyczącego obowiązku zapobiegania „chorobom zawodowym o szczególnym zagrożeniu”²³. Ponadto w obecnym, rozszerzonym wykazie jedynie przykładowo określa się rodzaje prac, których wykonywanie naraża na chorobę zawodową. Te korzystne zmiany łagodzą, ale nie eliminują omawianego problemu. Takie zjawiska, jak postęp techniczny i technologiczny, nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp, złe warunki środowiska pracy przesądzają, że również choroba nie objęta urzędowym wykazem chorób zawodowych może pozostawać w adekwatnym związku przyczynowym z pracą.

²² Rozp. RM z 18 XI 1983 r. w sprawie chorób zawodowych; Dz. U. 1983, nr 65, poz. 294.

²³ Co do tego ostatniego wykazu zob. nie obowiązujące już rozp. MZiCS z 16 IV 1968 r. w sprawie orzekania o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy w związku z chorobą zawodową o szczególnym zagrożeniu; Dz.U. 1968, nr 14, poz. 87.

Praktyka sądowa dostarcza przykładów wskazujących, że szkoda na osobie może wynikać także z innych niż choroba zdarzeń, których nie można zakwalifikować jako wypadku przy pracy, ani choroby zawodowej²⁴. Dotyczy to przykładowo takich zdarzeń, jak przedwczesne przerwianie ciąży spowodowane nieprzestrzeganiem przez zakład pracy przepisów o szczególnej ochronie pracy kobiet ciężarnych, konieczności poddania się zabiegom medycznym celem zapobieżenia powstaniu choroby, np. szczepieniu przeciwko wścieklicznie w związku ze stycznością w czasie pracy z chorym na wścieklicznę zwierzęciem. Związane z tym komplikacje w stanie zdrowia pracownika powodują dla niego wymierną szkodę.

Wzgląd na społeczną wymowę problemu przesądziło o przyjęciu w drodze wykładni sądowej — odpowiedzialności odszkodowawczej zakładu pracy za szkodę powstałą w związku z przedwczesnym porodem. W myśl bowiem aktualnego orzecznictwa SN poronienie, jako następstwo wysiłku fizycznego pracownicy związanego z pracą, jest wypadkiem przy pracy²⁵.

Problematykę tę można wprawdzie uznać za marginesową w stosunku do liczby i rozmiarów szkód wynikających z wypadków przy pracy i chorób zawodowych, — jednakże jest ona na tyle społecznie doniosła, że nie może być pomijana w systemie prawa odszkodowawczego. Mimo to w okresie obowiązywania ustawy o p.z.e.²⁶ wyłączona została odpowiedzialność odszkodowawcza uspołecznionych zakładów pracy za te szkody. W myśl art. 123 ust. 1 tej ustawy „renta inwalidzka przewidziana w niniejszej ustawie stanowi w stosunku do uspołecznionego zakładu pracy wynagrodzenie wszelkich szkód spowodowanych inwalidztwem pozostającym w związku z zatrudnieniem w tym zakładzie”. Po okresie zróżnicowanej wykładni tego przepisu ostatecznie w judykaturze SN ukształtował się pogląd, że pracownik w świetle tej klauzuli derogacyjnej nie miał w stosunku do zakładu pracy roszczenia cywilnoprawnego także wówczas, gdy nie przysługiwała mu renta inwalidzka²⁷. Zatem pracownikowi nie posiadającemu niezbędnego okresu zatrudnienia nie przysługiwała z tego tytułu ani renta inwalidzka, choćby inwalidztwo pozostawało w oczywistym związku przyczynowym z pracą, nie wynikając jednak z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, ani roszczenia o cywilnoprawne odszkodowanie.

²⁴ Zob. J. Broł, *Praktyka sądowa*, s. 59.

²⁵ Zob. orzeczenie SN z 10 I 1979, III PZP 19/78, OSNCP 1979, nr 5, poz. 40. Sprawy te nie są jednak rozstrzygane jednolicie; zob. J. Broł, *Praktyka sądowa*, s. 65, a także orzeczenie SN z 21 IV 1979 r., I PR 60/70, OSNCP 1971, nr 1, poz. 6.

²⁶ Ustawa z 23 I 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin; Dz.U. 1968, nr 3, poz. 6 zpóź. zm.

²⁷ Uchwała składu 7 sędziów SN (wpisana do księgi zasad prawnych), z 16 II 1978 r., V PZP 7/77, OSNCP 1978, nr 5 - 6, poz. 81.

Powyższa klauzula derogacyjna została wprowadzona zacytowaną ustawą po raz pierwszy do naszego systemu prawnego. Wyłączenia odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za te szkody nie wprowadzono ani w ustawie scaleniowej z 1932 r., ani w dekreście o p.z.e. z 1954 r. System "ubezpieczeń społecznych stanowił natomiast uzasadnienie do wprowadzenia odpowiedzialności cywilnej kwalifikowanej pracodawcy, ale za wszelkie szkody na osobie pracownika. Odpowiedzialność ta — jak o tym była mowa — zawężyła zakres obowiązku odszkodowawczego pracodawcy w stosunku do ogólnych zasad odpowiedzialności *ex delicto*. Udowodnienie jednak przesłanek takiej odpowiedzialności pracodawcy, przy braku przyczynienia się poszkodowanego do szkody, oznaczało, że szkoda także z omawianych zdarzeń była wyrównywana w całości, w myśl zasad prawa cywilnego.

W okresie obowiązywania art. 123 ust. 1 ustawy o p.z.e. z 1968 r. pracownikom poszkodowanym z tytułu chorób luto zdarzeń nie objętych zakresem przedmiotowym ustawy wypadkowej z 1968 r., a następnie z 1975 r., nie przysługiwały więc nie tylko żadne uprzywilejowane świadczenia z ubezpieczenia społecznego, ale również żadne świadczenia odszkodowawcze od zakładu pracy. Taka regulacja stanowiła bezsporny regres w porównaniu z poprzednimi unormowaniami w zakresie zasad kompensaty tych szkód na osobie pracownika.

Ustawa o p.z.e. z 1968 r. została uchylona i zastąpiona ustawą o z.e.p. z 1982 r. Ta nowa ustawa emerytalna nie zawiera już przepisu, który byłby powtórzeniem lub odpowiednikiem art. 123 ust. 1 ustawy o p.z.e. z 1968 r. Wynika z tego wniosek, że ustawodawca uznał za niecelowe dalsze utrzymywanie klauzuli derogacyjnej tworzącej swoistą pustkę w systemie prawa odszkodowawczego i nieuzasadnionej ze społecznego punktu widzenia. Żaden inny przepis prawny nie daje podstawy do poglądu, że nadal obowiązuje wyłącznie możliwość dochodzenia odszkodowania. Taki pogląd reprezentuje również SN w uchwale składu 7 sędziów z 4 XII 1987 r. III PZP 85/86²⁸. Po wnikliwej analizie przepisów dotyczących tej problematyki, przeprowadzonej w motywach tej uchwały, Sąd Najwyższy dochodzi do wniosku, że z dniem wejścia w życie ustawy o z.e.p. nastąpiła w tym zakresie zasadnicza zmiana obowiązującego od 1986 r. stanu prawnego.

Podstawą prawną odpowiedzialności odszkodowawczej za omawiane szkody są więc obecnie przepisy kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych. Ani przepisy kodeksu pracy, ani inne przepisy prawa pracy nie regulują bowiem odpowiedzialności odszkodowawczej zakładu pracy za te szkody, ani też nie zawierają generalnej podstawy prawnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracownika tak za szkody w mieniu, jak i na osobie.

²⁸ OSNCP 1988.

W świetle powyższych stwierdzeń mogłoby się wydawać, że również zakres i wysokość odszkodowania powinny być ustalane zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych. Jeżeli zatem poszkodowany wykazał przesłanki odpowiedzialności, w tym adekwatny związek przyczynowy między uszczerbkiem na zdrowiu (szkodą) a warunkami pracy, powinien uzyskać odszkodowanie wyrównujące szkodę w pełnej wysokości, chyba że poszkodowany przyczynił się do powstania szkody. Tego rozumowania niestety nie podziela SN w powołanej wyżej uchwale. Według Sądu Najwyższego roszczenia odszkodowawcze „nie powinny wykraczać poza granice świadczeń przysługujących pracownikowi z powodu uszczerbku na zdrowiu wywołanego chorobą zawodową”.

Na podstawie tej uchwały SN został zatem utworzony swoisty trzeci (mieszany) reżim odpowiedzialności za szkodę na osobie pracownika polegający na: a) stosowaniu bez modyfikacji ostrzejszych od przewidzianych w ustawie wypadkowej, podstaw odpowiedzialności z tytułu czynu niedozwolonego określonych w kodeksie cywilnym, zwłaszcza potrzebę wykazania adekwatnego związku przyczynowego między zdarzeniem szkodzącym a szkodą, b) modyfikacji poziomu świadczeń odszkodowawczych tak, aby mieściły się w granicach świadczeń przewidzianych w ustawie wypadkowej z 1975 r., a przysługujących z tytułu choroby zawodowej.

Można sądzić, że na stanowisko Sądu Najwyższego decydująco wpłynął wzgląd na potrzebę w miarę sprawiedliwego wyrównywania wszystkich szkód na osobie pracownika. Świadczy o tym trudne do zaakceptowania twierdzenie Sądu Najwyższego, że według kodeksu pracy funkcją odszkodowania nie jest pełne wyrównanie szkody. Uznanie takiej zasady prawa pracy w stosunku do szkód na osobie pracownika musi budzić sprzeciw. Powstaje bowiem bez odpowiedzi pytanie: jakie społeczne racje mają przemawiać za taką zasadą, gdy szkoda wyrządzona została z powodu np. rażącego niedbalstwa?

Ale wróćmy na grunt prawny. Wydaje się, że bez względu na racje pozaprawne, przede wszystkim trudno uznać, że stanowisko Sądu Najwyższego ma podstawę prawną. Sąd Najwyższy powołuje się na art. 300 k.p. uprawniający do modyfikacji przepisów prawa cywilnego stosowanych do stosunków pracy. Według tego przepisu „w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy”. Tymczasem jednak odpowiedzialność cywilna *ex delicto* zakładu pracy względem pracownika nie wynika z treści łączącego strony pozostaje w związku przyczynowym z pracą świadczoną w ramach takiego stosunku prawnego. Czyn niedozwolony jest bowiem samoistnym źródłem zobowiązania także wówczas, gdy sprawcę szkody i poszkodowanego łączy stosunek zobowiązaniowy, jeżeli tylko szkoda

jest następstwem naruszenia ogólnego obowiązku, a więc uzasadniającego jej naprawienie w wypadku, gdyby strony nie łączył stosunek zobowiązaniowy. W takim wypadku nie mamy do czynienia z posiłkowym stosowaniem prawa cywilnego na podstawie art. 300 k.p., lecz ze stosowaniem tego prawa wprost, bezpośrednio. Zakład pracy odpowiada bowiem za czyn niedozwolony jako jego sprawca, a nie jako podmiot zatrudniający. Roszczenia pracownika nie są w sensie materialnoprawnym roszczeniami ze stosunku pracy, zaś odpowiedzialność *ex delicto* nie stanowi elementu treści stosunku pracy. Tym samym — moim zdaniem zarówno podstawy tej odpowiedzialności cywilnej, jak i odszkodowanie należne z mocy prawa cywilnego nie mogą być modyfikowane także w aspekcie zasad prawa pracy.

Dodać trzeba, iż również odpowiedzialność odszkodowawcza uspołecznionego zakładu pracy na podstawie ustawy wypadkowej z 1975 r., a więc za wypadki przy pracy i choroby zawodowe, nie jest kwalifikowana jako wynikająca ze stosunku pracy. Jest to bowiem odpowiedzialność typu absolutnego, szersza niż odpowiedzialność cywilna na zasadzie ryzyka (art. 435 i 436 k.c), oderwana od wypełnienia lub sposobu wypełnienia obowiązków zakładu pracy względem pracownika w zakresie ochrony pracy²⁹. W związku z tym przeważa w doktrynie prawa pracy pogląd, że jest to odrębne zobowiązanie prawa pracy, a nie element treści stosunku pracy³⁰. Zdarzenie wywołujące szkodę (wypadek przy pracy, choroba zawodowa) jest określane jako delikt prawa pracy³¹.

Szkody na osobie pracownika wynikłe z innych zdarzeń niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa nie są kompensowane na mocy przepisów prawa pracy, tym samym odpowiedzialności za te szkody nie można — na podstawie art. 300 k.p. — uznać za odpowiedzialność deliktową, prawa pracy. Słusznie bowiem podnosi się w doktrynie, że — po pierwsze — stosowanie przepisów kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p. nie oznacza inkorporacji tych przepisów do prawa pracy³², po wtóre — stosunki zobowiązaniowe *ex delicto* mogą mieć charakter obligacyjnych stosunków prawa pracy o tyle tylko, o ile są regulowane przez normy należące do tej gałęzi prawa³³.

²⁹ W. Warkałło, *Odpowiedzialność*, s. 189.

³⁰ Zob. m. in. H. Pławucka, *Świadczenia wyrównawcze przysługujące w razie wypadku przy pracy*, Warszawa 1973, s. 28; J. Brol, *Odpowiedzialność*, s. 29.

³¹ Koncepcję deliktu prawa pracy wysunął J. Jończy, *Dorobek orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników*, *Studia i Materiały I PiSS* 1970, nr 11 tenże, *Odpowiedzialność materialna pracowników*, *Państwo i Prawo* 1975, nr 6, s. 29.

³² G. Bieniek, *Prawo pracy a prawo cywilne* (II), *Praca i Zanieszczenie Społeczne* 1986, nr 10 - 11, s. 36.

³³ T. Zieliński, *Odpowiedzialność deliktową pracowników według kodeksu pracy*, *Państwo i Prawo* 1975, nr 6, s. 29.

Pomijam w niniejszych rozważaniach praktyczny aspekt stanowiska Sądu Najwyższego. Trzeba jednak ogólnie stwierdzić, że spowoduje ono daleko idące komplikacje w rozstrzyganiu tych spraw i wyłonienie dalszych wątpliwości prawnych. Co bowiem oznacza dochodzenie odszkodowawcze „w granicach” przewidzianych w ustawie wypadkowej, gdy się uwzględni specyficzny i złożony system kompensaty szkód wynikłych z wypadku przy pracy i choroby zawodowej, w zasadzie nieporównywalny z odszkodowaniem według prawa cywilnego (o czym była wyżej mowa)? Dyskusyjne wydaje się również, aby za przyjęciem tak skomplikowanego rozwiązania mogły przemawiać względy społeczne. Nasuwa się bowiem pytanie: czy na zwiększoną ochronę zasługują interesy poszkodowanego pracownika, czy prowadzącego działalność zarobkową zakładu pracy? Pytanie to jest szczególnie istotne w sytuacji, gdy obowiązek świadczeń z ustawy wypadkowej nie spełnia funkcji zapobiegawczej i nie wpływa na przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony pracy.

Wydaje się, że słuszniejszym rozwiązaniem ustawowym byłoby objęcie omawianych szkód zasadami kompensacyjnymi z ustawy wypadkowej. Tego jednak ustawodawca nie uczynił, uchylając art. 123 ust. 1 ustawy o p.z.e. z 1968 r. Z zasady racjonalnego działania ustawodawczego można więc wnosić, że ustawodawca godził się, iż w tych w gruncie rzeczy marginesowych sprawach dopuszczalne będzie dochodzenie roszczeń odszkodowawczych na ogólnych zasadach prawa cywilnego.

Bez względu na to, z jakiego punktu widzenia spojrzę się na omawiany problem, unaocznia on niezwykłą złożoność kompensaty szkody na osobie pracownika ze związku ze sztucznym rozdzieleniem dwóch systemów kompensacyjnych funkcjonujących w jednym systemie prawnym.

V

Przedstawione wyżej uwagi o systemie rekompensaty szkód na osobie pracownika skłaniają w podsumowaniu do refleksji zmierzających zwłaszcza do sformułowania postulatów *de lege ferenda*. Jest to szczególnie uzasadnione obecnie, w okresie dokonującej się reorientacji w polityce społecznej w ramach realizacji II etapu reformy gospodarczej. Podjęte prace zmierzające do przebudowy systemu ubezpieczeń społecznych i dostosowanie go do obecnych potrzeb są dobrą podstawą do dyskusji także nad systemem kompensaty szkód na osobie pracownika.

Mimo bezspornych zalet system ten wykazuje mankamenty polegające na nierzadko występującej różnicy między szkodą poniesioną przez pracownika a świadczeniami. Praktyka dostarcza dowodów wskazujących, że świadczenie pewne, ale niepełne, nie zawsze czyni zadość po-

trzebom społecznym, głównie ze względu na zbyt głębokie różnice między szkodą a świadczeniami. Obecnie problem ten musi być oceniany również w kontekście rozwoju polityki społecznej państwa w zakresie zabezpieczenia materialnego obywateli w razie nieszczęśliwych wypadków zaistniałych w czasie pracy i w związku z pracą, bez względu na charakter pracy i podstawę prawną jej świadczenia. W stosunku do pewnych grup zawodowych (m. in. rolników indywidualnych) nie brak ograniczeń w dochodzeniu odszkodowania wyrównawczego na podstawie prawa cywilnego.

Dalsze kierunki rozwoju systemu kompensacyjnego są uzależnione od wielu czynników, zwłaszcza od możliwości wydatkowania na ten cel odpowiednich sum pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, a więc od wysokości składki oraz od miejsca tego problemu w priorytetach polityki społecznej państwa. Konstrukcja prawna jest więc drugorzędna. Względy ekonomiczne przesadzają — moim zdaniem — potrzebę ukształtowania wizji modelu zarówno optymalnego, jak i przejściowego, zmierzającego do stopniowego zacierania różnic między szkodą a świadczeniami i odszkodowaniami należnymi z tytułu szkód na osobie pracownika.

1. Modelem optymalnym byłoby odejście od ustawowych stanów faktycznych określających uprawnienia do tych świadczeń, a więc od granic działania systemu zakreślonych pojęciem wypadku przy pracy i choroby zawodowej, na rzecz uprawnień do uprzywilejowanych świadczeń z tytułu szkód na osobie pracownika pozostających w związku z pracą. Trudno się nie zgodzić z poglądem, że kryteria różnicujące wypadek przy pracy od innych zdarzeń wyrządzających szkodę na osobie prowadzą do scholastyki rozważań nad zewnętrzną i wewnętrzną przyczyną zdarzenia oraz nad jego związkiem z pracą. Każde to powątpiewać o zasadności samego podziału, który utracił sens w zmienionych stosunkach pracy³⁴. Obecnie za przyjęciem takiego modelu przemawiają wyżej przedstawione zasady kompensacyjne za szkody pozostające w związku przyczynowym z pracą, ale nie wynikające z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

2. W chwili obecnej dojrzały już chyba warunki do przyjęcia zasady, że całość świadczeń i odszkodowań powinna być wypłacana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych³⁵. Przemawia za tym szereg istotnych okoliczności. Przede wszystkim pozwoliłoby to na bardziej efektywne funkcjonowanie systemu kompensacyjnego³⁶. Ponadto w wyniku reformy go-

³⁴ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 544.

³⁵ Nie jest to postulat nowy, zgłaszał go już wcześniej R. Korolec, *Kompensata szkody*, cz. II, s. 147.

³⁶ Zob. W. Szubert, *Uwagi w sprawie systemu kompensaty szkód na osobie pracownika*, Zeszyty Naukowe Wydziału Prawa i Administracji UG 1978, nr 6, s. 13. Autor ten wskazuje na aktualne tendencje do przewyciężania mankamentów

spodarczej znacznie szersza staje się potrzeba zagwarantowania świadczeń odszkodowawczych. Świadczy o tym zasada samofinansowania uspołecznionych podmiotów gospodarczych i możliwość ich upadłości. Racje przemawiające obecnie za odpowiedzialnością gwarancyjną ZUS-u, gdy szkodę poniósł pracownik nieuspołecznionego zakładu pracy, w coraz szerszym stopniu będą odnosić się także do podmiotów uspołecznionych. Rozszerza się jednocześnie liczba nowych podmiotów gospodarczych w sektorze prywatnym, i o kapitale mierzonym (spółki) oraz agencyjna forma gospodarowania. Dotychczasowy podział w tym zakresie na uspołecznione zakłady pracy nie odpowiada więc obecnemu stanowi rzeczy i traci pierwotne uzasadnienie. Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien mieć w pewnych, jasno określonych granicach prawo dochodzenia zwrotu wypłaconych świadczeń w całości lub części.

3. W optymalnie ukształtowanym modelu kompensacyjnym nie powinno być miejsca na kompesatę cywilnoprawną, jednak nie ze względu na jej normatywne wyłączenie, lecz na tak ukształtowany poziom świadczeń, który czyniłby ją w zasadzie bezprzedmiotową z punktu widzenia merytorycznego. Do czasu powstania warunków umożliwiających takie czy podobne ukształtowanie systemu świadczeń i odszkodowań wypadkowych rozwiązania mogłyby pójść dwoma torami: doskonalenia obecnie obowiązującego systemu poprzez dalsze, systematyczne rozszerzanie zasięgu wyrównywania szkód i upowszechnienia obecnych świadczeń układowych oraz uchylecia klauzuli derogacyjnej z art. 40 ustawy wypadkowej.

4. Za postulatem rewizji zakresu tej klauzuli (w drodze wykładni lub w drodze ustawowej) przemawia obok wskazanych wyżej różnic w wyrównaniu szkód także treść art. 120 § 1 k.p. Przepis ten wyłącza odpowiedzialność cywilną pracownika — sprawy szkody m. in. za szkody na osobie pracownika, jeżeli szkoda wyrządzona została nieumyślnie przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. W takiej sytuacji — jak to wynika z brzmienia zacytowanego przepisu — do naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika zobowiązany jest zakład pracy. Według ustalonej wykładni art. 40 ustawy wypadkowej zakład pracy będący podmiotem zatrudniającym nie ponosi jednak odpowiedzialności cywilnej za szkody na osobie pracownika także w przypadku, gdy szkoda została zawiniona przez innego pracownika tego zakładu³⁷.

5. W sytuacji, w której świadczenia nie wyrównują całej szkody, dyskusyjna jest — z punktu widzenia zasady sprawiedliwej rekompensaty — równość świadczeń, bez względu na to, czy szkoda została zawi-

dualizmu świadczeń przez zapewnienie wyrównania szkód na gruncie odpowiednio rozbudowanych i doskonalonych ubezpieczeń społecznych.

³⁷ Za celowością zmiany wykładni sądowej w tym zakresie opowiedziałem się w pracy *Odpowiedzialność*, s. 174.

niona przez osobę, za którą w innych sytuacjach zakład pracy ponosi odpowiedzialność cywilną. Dlatego do czasu powstania warunków umożliwiających pokrycie pełnej szkody na osobie pracownika wina powinna nadal stanowić kryterium różnicujące poziom świadczeń. Wina jako przesłanka odpowiedzialności tkwi bowiem głęboko w świadomości społecznej i jest powszechnie uważana za wyraz społecznej sprawiedliwości. Stąd też w ustawodawstwach wielu państw stanowi ona nadal podstawę odpowiedzialności pracodawcy za omawiane szkody nie wyrównane świadczeniami z ubezpieczenia społecznego³⁸.

6. Z tego punktu widzenia odpowiedzialność cywilna nie spełnia obecnie w dostatecznym stopniu posiłkowej roli. Tendencja do poszukiwania odszkodowania wyrównawczego u osób trzecich powoduje przypadkową dyferencjację praw podmiotowych poszkodowanych. Stoi to w sprzeczności z zasadą sprawiedliwej rekompensaty. Dlatego występujące dysproporcje w zakresie świadczeń powinny być wyeliminowane przy zachowaniu w odpowiednim zakresie odpowiedzialności cywilnej podmiotu zatrudniającego, zwłaszcza gdy można przypisać mu lub jego podwładnym winę za szkodę.

COMPENSATION FOR PERSONAL INJURIES OF AN EMPLOYEE

Summary

1. Compensation for personal injuries sustained by an employee has long been a controversial social and legal problem. Namely, social insurance benefits do not cover a full damage. Thus, the greater the difference between the damage and those benefits, the more significant from a social point of view the problem of obtaining a compensatory payment becomes.

2. The Act on Accident Benefits of 1975 introduced for an employee a more advantageous system of compensating personal injuries than the previous law. However, the present regulation is not free from shortcomings. There still remains an unsolved, yet basic problem of just compensation. The present system does not provide for a compensation of a full damage (in a civil law meaning) but of a damage defined in the Act. The maximum level of social insurance benefits, including benefits obtained from an employer, is limited by the Act. The source of compensation for the loss of income due to a complete or partial inability to work are— depending on its period and a character and degree of disturbance of health — sick benefits, salary differentials, rehabilitative payments, compensation allowances, compensation payments and disability pensions. Furthermore, an injured person, or — in the case of his/her death — members of his/her family are entitled to a single indemnity, the level of which (maximum: 250 000 zł) depends on the percentage of a permanent or long-lasting detriment to the health.

³⁸ Por. W. Muszalski, *Świadczenia za wypadki przy pracy i choroby zawodowe w wybranych krajach*, Warszawa 1978; autor omawia tu ustawodawstwo z tego zakresu obowiązujące w ZSRR, NRD, RFN i Francji.

3. Even though a compensation covers only a part of the damage, an employer — by virtue of the Act of 1975 — is not liable (civil law liability) for the damage resulting from labour accidents or occupational diseases. Similarly, if a person causing damage is an employee, he/she is also free from civil law liability. An injured person may thus obtain a compensatory payment only when a third party is a person liable for the damage. In turn, an employer is liable for a damage causally linked with employment, yet resulting from another occurrence than occupational accident or disease.

4. A principle adopted in the present system: a sure yet not full allowance, does not correspond with social expectations. Therefore, it is necessary to continue the process of improving a system of compensation for personal injuries. An optimum model would be to depart from states of affairs determining rights to allowances (labour accidents, occupational diseases) and to adopt a rule that each damage which is in causal nexus with employment would give a right to allowances covering, in principle, a full damage. Before such a rule is introduced, an employer should be held liable for any non-compensated damage, especially if an employer or its subordinates could be held guilty of such a damage.