

## Uwagi Ogólne

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest określona przez art. 15 Kodeksu pracy **[1]** zasada zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów BHP **[2]**. Nieprzestrzeganie przez pracodawcę tej zasady prawa pracy może przyczynić się do zaistnienia wypadku przy pracy.

Pomimo nałożenia tego obowiązku poprzez ustawę na pracodawcę i stworzenia służb wewnętrznych (BHP, Społeczna Inspekcja Pracy) oraz zewnętrznych (Państwowa Inspekcja Pracy), których zadaniem jest sprawować kontrolę w tymże zakresie i zakładając, że wymienione instytucje należycie wykonują swe obowiązki, dochodzi do wypadków przy pracy. Świadczy to o tym, że wyeliminowanie wypadków przy pracy jest niemożliwe, a wszystkie działania podejmowane w tym kierunku mogą przyczynić się jedynie do marginalizacji tego niepożądanego zjawiska.

Ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy jest wpisane w ryzyko zawodowe każdego pracownika i pomimo że odpowiedzialność odszkodowawczą za wystąpienie wypadku ponosi pracodawca, to wymierne i przede wszystkim bolesne skutki tego zdarzenia ponosi pracownik takiemu wypadkowi ulegający, a przewidziane świadczenia z tytułu wypadku przy pracy nie zawsze stają się egalitarnym ekwiwalentem za poniesione szkody na zdrowiu. Choć trzeba przyznać, iż z punktu widzenia pracowniczego, w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy kluczowe stają się kwestie rekompensaty za spowodowaną wypadkiem czasową lub trwałą niezdolność do pracy, odszkodowania z tytułu poniesionego wskutek wypadku uszczerbku na zdrowiu lub odszkodowania dla najbliższych członków rodziny w przypadku wypadku śmiertelnego.

Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy są pochodną tego wypadku przewidzianą przez art. 237<sup>1</sup> § 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową (...) przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach **[3]**.

Przepisy, o których mowa w cytowanym powyżej art. 237<sup>1</sup> § 1 k.p to przepisy ustawy z dnia 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych **[4]**. Jednakże przed przystąpieniem do omówienia świadczeń przewidzianych dla pracowników **[5]**, którzy ulegli wypadkowi przy pracy, rzeczą konieczną jest zdefiniowanie samego terminu wypadek przy pracy.

## Definicja wypadku przy pracy

Definicję legalną terminu wypadek przy pracy zawiera art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej, który stanowi, iż za wypadek przy pracy **[6]** uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

1. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
2. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia
3. w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy **[7]**.

Przedstawiona powyżej definicja ma charakter podstawowy. Ustawodawca przewidział jednak szereg zdarzeń, które zrównuje z wypadkiem przy pracy. To zrównanie ma fundamentalne znaczenie, bowiem niesie za sobą prawo do wszystkich świadczeń przewidzianych dla wypadku przy pracy. I tak , w myśl art. 3 ust. 2 ustawy wypadkowej na

równi z wypadkiem przy pracy traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

1. w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
2. podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
3. przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Oprócz wymienionych powyżej sytuacji ustawodawca przewidział szereg zdarzeń, których zaistnienie rodzi prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Sytuacje przedstawione w poniższym artykule są nazywane niepracowniczymi wypadkami przy pracy [8].

W myśl art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej, za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas:

1. uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe;
2. wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
3. pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie;
4. sprawowania mandatu posła do Parlamentu Europejskiego wybranego w Rzeczypospolitej Polskiej;
5. odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący;
6. wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni;
7. wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
8. współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
9. wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;
10. wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;
11. wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi;
12. odbywania służby zastępczej;
13. nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium;
14. wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy;
15. pełnienia przez funkcjonariusza celnego obowiązków służbowych.

Wracając do podstawowej definicji wypadku przy pracy należy stwierdzić, iż aby zdarzenie mogło zostać uznane za wypadek przy pracy musi legitymować się nagłością zdarzenia, zewnętrżnością przyczyny, pozostawać w związku z pracą oraz wywołać uraz lub śmierć [9]. Brak któregokolwiek z powyższych elementów przesądza o tym, że dane zdarzenie nie może być uznane za wypadek przy pracy [10]. Każdy z wymienionych powyżej elementów wymaga poświęcenia kilku słów komentarza.

## 1. Nagłość zdarzenia

Pierwszym z elementów składowych wypadku przy pracy jest nagłość zdarzenia. Nagłość zdarzenia dotyczy czasu działania przyczyny zewnętrznej [11]. W literaturze prawa pracy nagłość jest uznana za przeciwieństwo powolności i stopniowania, jako właściwych chorobie zawodowej [12]. Nagłość zdarzenia nie może natomiast odwoływać się do natychmiastowego wystąpienia negatywnych skutków dla zdrowia pracowników. W praktyce zdarzają się wypadki, iż uraz ujawni się w okresie późniejszym, co nie może być przesłanką do nieuznania takiego zdarzenia za wypadek przy pracy. Czas, a właściwie jego upływ przesądza o tym czy do krytycznego zdarzenia doszło wskutek nagły. W orzecznictwie od lat istnieje jednolity pogląd, że zdarzenie nosi cechy nagłości, jeżeli nie przekracza jednej dniówki roboczej [13], np. zdarzenie będące istotnym zewnętrznym czynnikiem wywołującym negatywną reakcję organizmu i stanowiące przyczynę wypadku przy pracy, posiada cechę nagłości tylko wtedy, gdy przebiega w czasie nie dłuższym niż trwanie dnia pracy [14]. Nie jest wypadkiem przy pracy zdarzenie, którego następstwa chorobowe występują po okresie znacznie przekraczającym jedną dniówkę roboczą [15]. Długotrwałe oddziaływanie na organizm pracownika szkodliwych warunków zatrudnienia, które doprowadza do nagłego ujawnienia się skutku chorobowego nie jest wypadkiem przy pracy [16].

## 2. Przyczyna zewnętrzna

Kolejnym elementem składowym wypadku przy pracy jest zewnętrzność przyczyny. W wielkim uproszczeniu można stwierdzić, iż o przyczynie zewnętrznej wypadku można mówić tylko wtedy, gdy przyczyna ta znajdowała się poza organizmem pracownika. Za przyczynę zewnętrzną można, więc uznać wszelkiego rodzaju urazy mechaniczne, urazy termiczne, działanie osób trzecich [17]. Takie rozumienie zewnętrzności przyczyny pozwala na zwolnienie pracodawcy od odpowiedzialności odszkodowawczej za samoistne schorzenia pracownika. Orzecznictwo sądowe, które *notabene* jest w tej materii szczególnie bogate doprowadziło jednak do dużej elastyczności tego elementu. W praktyce wszelkiego rodzaju schorzenia wewnętrzne mogą zostać także uznane za wypadek przy pracy, jeżeli nastąpi element sprawczy o charakterze zewnętrznym i stymulującym, który pogłębi istniejący stan chorobowy. Zewnętrzną przyczyną sprawczą wypadku przy pracy może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu poszkodowanego, zdolny – w istniejących warunkach – wywołać szkodliwe skutki, w tym także pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym [18].

Dla lepszej wizualizacji omawianego pojęcia zasadnym będzie przytoczenie kilku orzeczeń sądowych. I tak, np. zdaniem Sądu Apelacyjnego w Katowicach, ubezpieczona zajmowała stanowisko głównej księgowej i trudno za przyczynę zewnętrzną (...) uznać jej zdenerwowanie spowodowane rozmową telefoniczną z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Stanowisko głównej księgowej jest bowiem stanowiskiem kierowniczym, samodzielny i pracownik zajmujący takie stanowisko musi się liczyć z tym, że wykonywanie normalnych obowiązków nie zawsze przebiega bez konfliktów oraz że z wykonywaniem tych obowiązków łączy się z reguły konieczność doznania mniejszych lub większych stresów psychicznych.

Kontakt głównej księgowej z pracownikiem ZUS jest rzeczą zupełnie normalną, mającą niewątpliwie miejsce niejednokrotnie, dotyczy sytuacji, z którymi główna księgowa styka się na co dzień, i trudno taki kontakt nawet przy zaistnieniu kontrowersji co do opatrywanego problemu uznać za nadzwyczajną sytuację, która miała wpływ na stan zdrowia ubezpieczonej [19].

W innym orzeczeniu zajęto stanowisko, że w sytuacji, gdy podczas pracy pracownika cierpiącego na chorobę niedokrwienną serca wystąpiły dwa zdarzenia o charakterze przyczyny zewnętrznej, tj. stres psychiczny i wysiłek fizyczny, które ocenione osobno nie mogłyby stanowić przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy – zawału serca, wymaga oceny związek zachodzący między tymi zdarzeniami w takim sensie, czy stres psychiczny, który spowodował skurcz mięśni wieńcowych i niedokrwienie mięśnia serca, nie przyczynił się do powstania zawału wtedy, gdy pod wpływem wysiłku fizycznego może pogłębić się niedokrwienie mięśnia serca, a w jego wyniku nastąpił zawał [20].

W kolejnym orzeczeniu stwierdzono, że związek pomiędzy nagłą i zewnętrzną przyczyną wypadku a pracą polega na miejscowym i czasowym bądź funkcjonalnym powiązaniu przyczyny doznanego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci pracownika z wykonywaniem

czynności zmierzających do realizacji zadań pracodawcy, do których pracownik zobowiązał się w umowie o pracę lub będących przedmiotem polecenia przełożonych albo nawet podjętych samorzutnie w interesie pracodawcy [21].

W jeszcze innym orzeczeniu Sąd Najwyższy zajął stanowisko, iż nadmierny wysiłek podczas pracy, który z największym prawdopodobieństwem, wspólnie z samoistnym nadciśnieniem tętniczym wywołał u pracownika udar mózgu, stanowi przyczynę zewnętrzną wypadku [22].

Nie sposób przedstawić wszystkich orzeczeń sądowych poświęconych przyczynie zewnętrznej wypadku przy pracy, jednakże przedstawione powyżej orzecznictwo prowadzi do wniosku, że za przyczynę zewnętrzną może być uznany każdy czynnik, który doprowadził do zaistnienia wypadku przy pracy, a także pogorszyło istniejący ewentualnie stan chorobowy pracownika pod warunkiem, że czynnik ten miał charakter nadmierny i wykraczał poza standardowe normy przyjęte dla określonego stanowiska pracy. Pojęcie „nadmiernego wysiłku” nie jest pojęciem abstrakcyjnym, które odnosi się do jakiegoś bliżej niesprecyzowanego stopnia odporności fizycznej i psychicznej organizmu człowieka, lecz jest odnoszone do możliwości psychicznych i fizycznych danego pracownika [23]. Ponadto, nadmierny wysiłek musi wynikać z niezwykłości oddziaływania czynnika zewnętrznego i musi zakłócać proces pracy [24].

### 3. Związek z pracą

Trzecim przedmiotowo istotnym elementem składowym wypadku przy pracy jest związek z pracą. Wypadek musi pozostać w związku czasowym, miejscowym i funkcjonalnym z pracą [25]. Ustawodawca w art. 3 ust. 1 pkt 1-3 jasno określił zakres czynności, podczas których musi dojść do zdarzenia mogącego zostać uznanym za wypadek przy pracy. Ustawodawca przewidział trzy sytuacje, w których pracownik może ulec wypadkowi w związku z pracą. Są to: podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia oraz w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Przez zwykłe czynności, o których mowa w pierwszym przypadku należy rozumieć te czynności, które są nałożone na pracownika w ramach zawartej umowy o pracę lub wynikają z zakresu obowiązków określonych na danym stanowisku pracy.

W drugim przypadku, w literaturze przedmiotu uważa się, że przez polecenie przełożonego należy rozumieć wszystkie polecenia zwierzchnika pod warunkiem, że nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 k.p.). Będą to przede wszystkim polecenia dotyczące miejsca, czasu i sposobów świadczenia pracy [26]. W trzecim przypadku widać wyraźnie, iż niewykonywanie żadnych obowiązków pracowniczych, a jedynie pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy i ulegnięcie w tym czasie wypadkowi może być także uznane za wypadek przy pracy.

Tak jak w omówionych powyżej elementach, tak i w tym przypadku nie sposób zapomnieć o orzecznictwie sądowym, które dostarcza bogatej wiedzy w zakresie trafniejszego rozumienia terminu „związek z pracą”. Kilka orzeczeń warto poniżej przytoczyć.

Zdaniem Sądu Najwyższego, kłótnia czy bójka między pracownikami w czasie i w miejscu pracy nie musi oznaczać, że istnieje normatywny związek takiego zdarzenia z pracą [27]. W kolejnym orzeczeniu Sąd Najwyższy zauważył, iż nie jest wypadkiem przy pracy zdarzenie nagłe wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło po odsunięciu pracownika od wykonywania pracy, w czasie gdy samowolnie przebywał na terenie zakładu pracy i nie był w dyspozycji pracodawcy [28]. Sąd Apelacyjny natomiast w jednym ze swoich orzeczeń zauważył, iż w czasie zwolnienia lekarskiego pracownik jest czasowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i wykonywania innych czynności mających związek z pracą. Przybycie do przychodni lekarskiej — położonej nawet na terenie zakładu pracy — (oraz powrót z przychodni do domu) nie jest więc wystarczającą przesłanką do uznania, że pobyt pracownika w przychodni pozostawał w związku z pracą [29]. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy podnosi, że wypadek zaistniał podczas urlopu wypoczynkowego pracownika przy wykonywaniu czynności na podstawie umowy zlecenia, nie jest wypadkiem przy pracy także wtedy, gdy zleceniodawcą był pracodawca [30], natomiast zgoda przełożonego na opuszczenie przez pracownika miejsca pracy w godzinach pracy w celu załatwienia jego prywatnych spraw nie



może być utożsamiana z zachowaniem związku z pracą wypadku, który nastąpił po opuszczeniu przez pracownika miejsca pracy [31].

#### 4. Szkoła na osobie

Czwartym, ostatnim i zarazem najnowszym elementem w oparciu, o który buduje się definicję wypadku przy pracy jest uraz będący następstwem wypadku. Pod pojęciem urazu ustawa rozumie uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego. Ten element został wprowadzony do polskiego prawa pracy przez przepisy ustawy wypadkowej. Ustawa ta zastąpiła ustawę z dnia 12.6.1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych [32], która nie wymieniała tego elementu jako przedmiotowo istotnego. Choć w starszych podręcznikach z zakresu prawa pracy mówiło się wprost o powstaniu szkody na osobie wykonującej pracę jako elemencie składowym wypadku przy pracy [33]. Należy jednak zauważyć, iż doktryna nie była w tym temacie zgodna. Według innych przedstawicieli nauki, często urazy pozornie nieznaczne dopiero po dłuższym czasie dają poważne następstwa dla zdrowia pracownika [34]. Odmawianie takim zdarzeniom charakteru wypadku przy pracy nie znajduje uzasadnienia [35] Przychylam się do tej drugiej koncepcji, bowiem odmowa uznania za wypadek przy pracy zdarzenia niepowodującego uszczerbku na zdrowiu — w obecnym stanie prawnym — zamknie w przyszłości drogę do złożenia wniosku o jednorazowe odszkodowanie z tytułu pogorszenia stanu zdrowia [36].

Reasumując, *de lege lata* zdarzenie, które nie spowoduje uszczerbku na zdrowiu pracownika nie jest wypadkiem przy pracy.

#### Wyłączenie odpowiedzialności odszkodowawczej

Jak mowa była na wstępie niniejszego wykładu, wystąpienie łącznie wszystkich omówionych powyżej cech skutkuje uznaniem zdarzenia za wypadek przy pracy. Jest to zarazem pierwszy krok do ubiegania się o świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy jest określona niezwykle szeroko. Jest to odpowiedzialność na zasadzie ryzyka znacznie szerszego niż określonego przez przepisy prawa cywilnego [37].

Pomimo tego, ulęgnięcie wypadkowi przy pracy nie jest jednak równoznaczne z otrzymaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Ustawa wypadkowa przewiduje przypadki wyłączenia odpowiedzialności odszkodowawczej w sytuacji, gdy zdarzenie zostało uznane za wypadek przy pracy.

W myśl art. 21 ust. 1 ustawy wypadkowej świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadków, o których mowa w art. 3, było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

Stosownie do treści art. 21 ust. 2 ustawy wypadkowej świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują również ubezpieczonemu, który będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

W mojej ocenie rażące niedbalstwo oraz umyślność są okolicznościami, które bezwzględnie wyłączają prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, natomiast stan nietrzeźwości oraz działanie pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych należy uznać za okoliczności względnie wyłączające odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy.

Szczególnie problematyczną kwestią jest wykładnia pojęcia „rażące niedbalstwo”, które nie zostało zdefiniowane na gruncie przepisów ustawy wypadkowej. Posiłkowo więc należy stosować orzecznictwo sądowe. Reprezentatywnym dla komentowanej materii jest przede wszystkim wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.8.1976 r., w którym Sąd Najwyższy stwierdził, iż działanie z rażącym niedbalstwem oznacza taką sytuację, w której pracownik zdaje sobie sprawę z grożącego mu niebezpieczeństwa, gdyż zwykle ono występuje w danych okolicznościach faktycznych, tak że każdy człowiek o przeciętnej przezorności ocenia je jako ewidentne, a mimo to z naruszeniem przepisów bhp bez potrzeby naraża się na to niebezpieczeństwo, ignorując następstwa własnego zachowania się [38]. Warto w tym miejscu przytoczyć także wcześniejszy wyrok Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5.3.1970 r., w

którym to Trybunał stwierdził, iż umyślność w rozumieniu przepisów o świadczeniach przysługujących w razie wypadków przy pracy oznacza takie zachowanie się pracownika, które on okazuje przewidując skutki, jakie wynikną z jego zachowania, i skutki te chce wywołać. Umyślność może polegać na zamierzonym podjęciu działania sprzecznego z obowiązkiem pracownika lub na zamierzonym powstrzymaniu się od działania, mimo że istnieje obowiązek czynnego zachowania się.

Rażące niedbalstwo stanowi takie zachowanie się pracownika, w którym przejawia się brak staranności, jakiej można wymagać od osób najmniej rozgarniętych. Od rażącego niedbalstwa (*culpa lata*) należy odróżniać niedbalstwo zwykłe (*culpa*), które zachodzi nie tylko wtedy, gdy pracownik przewiduje skutki swego działania lub zaniechania, lecz spodziewa się ich uniknąć, ale także wtedy, gdy skutków takich nie przewiduje, chociaż może i powinien je przewidzieć [39].

Kolejnym wyrokiem wartym przytoczenia, który zapadł w sporze z zakresu ubezpieczenia społecznego rolników jest Wyrok Sadu Apelacyjnego z dnia 15.1.1998 r., w którym to Sąd stanął na stanowisku, iż rażące niedbalstwo zachodzi wówczas, gdy poszkodowany zachowuje się w sposób odbiegający jaskrawo od norm bezpiecznego postępowania i świadczący o całkowitym zlekceważeniu przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia [40].

Komentując kwestię rażącego niedbalstwa należy zauważyć, iż polski system prawny dzieli winę na umyślną i nieumyślną. W zakresie winy nieumyślnej rozróżnia się niedbalstwo oraz lekkomyślność. Pamiętając o tym należy stwierdzić, że w świetle przepisów ustawy wypadkowej ustalenie, że do wypadku doszło wskutek niedbalstwa w stopniu rażącym tylko wyklucza prawo świadczeń co potwierdziło zresztą orzecznictwo. Zdaniem Sądu Najwyższego niedbalstwo pracownika jako wyłączna przyczyna wypadku przy pracy zwalnia pracodawcę od odpowiedzialności tylko wtedy, gdy miało charakter rażący, a więc graniczyło z umyślnością [41].

Mimo dość bogatego orzecznictwa z tego zakresu należy stwierdzić, iż pojęcie to ma nadal charakter nieostry. Trudno znaleźć wyraźną granicę między niedbalstwem rażącym (kwalifikowanym), a niedbalstwem zwykłym.

Równie problematycznym wydaje się kwestia spowodowania wypadku w sposób umyślny. W praktyce, bowiem niezwykle ciężko jest udowodnić pracownikowi, iż do wypadku doprowadził w sposób umyślny. A pamiętać trzeba o tym, iż obowiązek udowodnienia okoliczności wyłączających odpowiedzialność odszkodowawczą leży po stronie pracodawcy. Wynika to z ogólnej zasady wynikającej z art. 6 k.c., iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Do drugiej grupy okoliczności, które mogą mieć wpływ na ograniczenie prawa do świadczeń zalicza się nietrzeźwość oraz działanie pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych. Ubezpieczony, będąc w stanie nietrzeźwości lub będąc pod wpływem środków odurzających (...), również traci prawo do świadczeń. Przy czym wykładnia gramatyczna powyższego przepisu upoważnia do stwierdzenia, iż ulegnięcie wypadkowi przy pracy rolniczej w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających (...) nie jest wystarczającą przesłanką do odmowy prawa do świadczeń. Dopiero przyczynienie się w znacznym stopniu do zaistnienia wypadku będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających stwarza taką możliwość. Z uwagi na taką budowę tego artykułu należy w toku postępowania wypadkowego każdy stan faktyczny poddać indywidualnej ocenie ze wszechstronną oceną okoliczności, w jakich doszło do wypadku.

W zakresie nietrzeźwości należy zauważyć, iż termin ten ma swoją definicję legalną na gruncie przepisów ustawy z dnia 26.10.2002 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi [42]. Stosownie do brzmienia art. 46 ust. 3 tejże ustawy, stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu, lub obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>. Od stanu nietrzeźwości ustawa odróżnia stan po użyciu alkoholu, który w świetle art. 46 ust. 2 zachodzi wówczas, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

W świetle powyższego należy jednoznacznie stwierdzić, iż tylko ubezpieczony, który w znacznym stopniu przyczynił się do wypadku będąc w stanie nietrzeźwości, winien być pozbawiany prawa do świadczeń. Natomiast ustalenie, iż wypadek został spowodowany przez ubezpieczonego będącego w stanie po użyciu alkoholu nie jest wystarczającą przesłanką do

odmówienia prawa do świadczeń i z tego właśnie względu należy uznać, iż jest okoliczności w sposób względny wyłączająca prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego.

Przy czym należy wyraźnie powiedzieć, iż wystąpienie opisanych powyżej zjawisk wyłącza tylko odpowiedzialność odszkodowawczą, natomiast nie znosi samego wypadku. Innymi słowy, zdarzenie nadal jest wypadkiem przy pracy, a jedynie nie przysługują pracownikowi świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego.

Po drugie, obostrzenia powyższe mają zastosowanie tylko w przypadku prawa do świadczeń przewidzianych dla samych pracowników nie dotyczą zaś członków rodzin pracownika, który uległ wypadkowi śmiertelnemu. Zdaniem Sądu Najwyższego, przepisy rozdziału 3 i 6 ustawy z dnia 12.6.1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych nie zawierają ograniczeń podobnych do treści art. 8 ustawy i prowadzą do wniosku, iż niezależnie od winy i stopnia przyczynienia się pracownika do powstania śmiertelnego wypadku przy pracy członkom rodziny przysługuje zawsze zarówno jednorazowe odszkodowanie, jak i renta rodzinna na warunkach i w wysokości określonych ustawą wypadkową [43].

Powyższe orzeczenie dotyczy przepisów uchylonej już ustawy o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ale na gruncie obecnie obowiązującej ustawy nadal zachowuje swoją aktualność.

## Podsumowanie

Zamykając powyższy wykład jednym zdaniem można powiedzieć, iż prawo do świadczeń przewidzianych w ustawie będzie przysługiwało tylko wówczas, gdy zdarzenie będzie legitymowało się wszystkimi elementami przedstawionymi powyżej i nie znajdą przesłanki wyłączające odpowiedzialność odszkodowawczą. Wówczas ubezpieczony może korzystać z całego pakietu świadczeń przewidzianego przez przepisy ustawy wypadkowej.

Przepisy ustawy wypadkowej wprowadziły nową, rozbudowaną definicję wypadku przy pracy, ale też zniosły instytucję wypadku w drodze do pracy lub z pracy. Rozwiązanie to spotkało się z pozytywnym odbiorem przez doktrynę, bowiem oczywistym jest brak związku tego zdarzenia z pracą i domniemanym udziałem pracodawcy w powstaniu szkody na osobie pracownika [44]. Choć w powszechnej świadomości to pojęcie nadal funkcjonuje.

Wypadek przy pracy to dość poważny problem społeczny. Jako ciekawostkę można podać, iż w 2005 r. doszło do 84.402 wypadków przy pracy, z czego 470 wypadków to wypadki śmiertelne [45]. Są to liczby oficjalne. Nikt natomiast nie wie do ilu wypadków doszło w tzw. szarej strefie.

---

Przypisy:

[1] Ustawa z dnia 26.6.1976 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.), nazywana dalej: k.p.

[2] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.12.1980 r. sygn. I PR 87/80 (niepublikowany).

[3] Ze względu na charakter tego wykładu pominięte zostaną tutaj kwestie choroby zawodowej. Informacyjnie można jednak zasygnalizować, iż art. 4 ustawy wypadkowej odsyła w tym zakresie do art. 237 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Szerzej te kwestie są normowane przez przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30.7.2002 r. - wydanego na podstawie wymienionego powyżej przepisu Kodeksu pracy - w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach (Dz. U. z 2002 r. nr 132, poz. 1115 ze zm.).

[4] Dz.U. z 2002 r. nr 199, poz. 1673 ze zm., dalej: ustawa wypadkowa

[5] Należy tutaj zwrócić uwagę na pewną niekonsekwencję legislacyjną. Art. 237<sup>1</sup> § 1 k.p. przyznaje prawo do świadczeń określonych w odrębnych przepisach pracownikowi, natomiast przepisy ustawy, o której mowa w tymże przepisie, określają zakres świadczeń przewidzianych dla ubezpieczonych. W dalszej części opracowania

terminy te będą używane zamiennie, choć trzeba pamiętać, że terminy te nie są synonimami. Pojęcie ubezpieczony jest pojęciem szerszym niż pracownik.

**[6]** Należy w tym miejscu wyjaśnić, iż termin ten w literaturze prawa pracy jest rozumiany dwojako. Po pierwsze, w prawie pracy pojęcie to będzie służyło nazwaniu zjawisk, którym należy zapobiegać, a po drugie, w prawie ubezpieczeń społecznych termin ten jest potrzebny celem oznaczenia tych szkód na osobie pracownika, które mają związek z pracą (zob. I. Jędrasik - Jankowska *Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy*, "Praca Zabezpieczenie Społeczne" 4/2003 str. 23-24).

**[7]** Oprócz definicji tzw. zwykłego wypadku przy pracy ustawodawca definiuje także śmiertelny wypadek przy pracy, za który uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku (art. 3 ust. 4), ciężki wypadek przy pracy, za który uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała (art. 3 ust. 5) oraz zbiorowy wypadek przy pracy, za który uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby (art. 3 ust. 6).

**[8]** W. Sanetra *O założeniach nowego systemu świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 3/2003 str. 9.

**[9]** Wymieniając enumeratywnie zdarzenia, które są wypadkami przy pracy należy zasygnalizować istnienie w polskim prawodawstwie terminu "wypadek przy pracy powstały w szczególnych okolicznościach" regulowany przez przepisy ustawy z dnia 30.10.2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz. U. z 2002 r. nr 199, poz. 1674 ze zm.).

**[10]** Z. Salwa, *Pojęcie wypadku przy pracy*, "Praca Zabezpieczenie Społeczne" 3/2003 str. 18.

**[11]** Ibidem.

**[12]** T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1999, str. 366.

**[13]** Nie oznacza to jednakże, iż wystąpienie negatywnym zjawisk w organizmie pracownika w okresie dłuższym od jednego dnia roboczego pozbawia tego pracownika jakichkolwiek świadczeń. Wówczas pracownik może dowodzić, że w czasie pracy doznał choroby zawodowej.

**[14]** Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30.6.1999 r. sygn. akt: II UKN 24/99, OSNP 2000/18/697.

**[15]** Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.3.1999 r. sygn. akt: II UKN 523/98, OSNP 2000/10/396.

**[16]** Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.12.1998 r. sygn. akt: II UKN 349/98, OSNP 2000/2/78.

**[17]** Z. Salwa, *Pojęcie ...*, op. cit., str. 19.

**[18]** Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.8.1999 r. sygn. akt: II UKN 87/99, OSNP 2000/20/760.

**[19]** Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29.4.2004 r. sygn: III AUa 4062/02

**[20]** Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.11.2000 sygn. akt: II UKN 63/00, OSNP 2002/13/316.

**[21]** Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.8.1997 r. sygn. akt: II UKN 245/97, OSNP 1998/12/370.

**[22]** Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.1.1997 r. sygn. akt: II UKN 70/96, OSNP 1997/18/357.

**[23]** Wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 29.12.1995 r. sygn. akt: III APr 63/95, OSA 1997/1/2.

**[24]** H. Szewczyk, *Stres jako przyczyna wypadku przy pracy*, "Praca Zabezpieczenie



Społeczne" 6/2003 str. 33.

[25] Z. Salwa, *Prawo pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa 1998, str. 248.

[26] Z. Salwa, *Pojęcie wypadku ...*, op. cit., str. 20.

[27] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.11.2001 r. sygn. akt: II UKN 622/00, OSNP 2003/17/418.

[28] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.11.1998 r. sygn. akt: II UKN 298/98, OSNP 1999/24/798.

[29] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 2.12.1998 r. sygn. akt: III AUa 1355/97 Pr. Pracy 1998/9/42.

[30] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.3.1997 sygn. akt: II UKN 43/97 OSNP 1998/1/22, glosa aprobująca: U. Jackowiak w OSP 1998/4/75.

[31] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.1.1997 r. sygn. akt: II UKN 47/96, OSNP 1997/17/326.

[32] Dz.U. z 1983 r. nr 30, poz. 144 ze zm.

[33] Z. Salwa, *Prawo pracy i ...*, op. cit., str. 246.

[34] T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, str. 646-647.

[35] Ibidem str. 647.

[36] Przepisy ustawy wypadkowej przewidują możliwość złożenia wniosku o ponowne przyznanie prawa do jednorazowego odszkodowania, jeżeli wskutek pogorszenia się stanu zdrowia, stały lub długotrwały uszczerbek na zdrowiu będący następstwem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, który był podstawą przyznania jednorazowego odszkodowania, ulegnie zwiększeniu co najmniej o 10 punktów procentowych (zob. art. 12 ust. 2).

[37] T. Romer, op. cit., str. 640.

[38] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.8.1976 r. sygn.: III PRN 19/76, OSNCP 1977/3 poz. 55.

[39] Wyrok Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5.3.1970 r. sygn: I TR 1883/69 PiZS 1971/1 str. 52

[40] III AUa 418/97 OSA 1998/11-12 poz. 44 str. 113.

[41] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30.11.1999 r. sygn. akt: II UKN 221/99, OSNP 2001/6/205.

[42] Dz.U. z 2002 r. nr 147, poz. 1231 ze zm.

[43] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.7.1977 r. sygn. akt: III PRN 21/77.

[44] T. Bińczycka-Majewska, *Charakterystyka i zakres świadczeń w systemie ubezpieczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 5/2003, str. 15.

[45] źródło: *Wypadki przy pracy w 2005r.* Departament Statystyki Społecznej Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa, marzec 2006r.

#### **Wojciech Jaskuła**

Ukończył administrację na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Pracę magisterską pisał z zakresu prawa wspólnotowego. Obecnie jest pracownikiem administracji państwowej i zawodowo zajmuje się ubezpieczeniem społecznym. Interesuje się religią chrześcijańską i prawem.

[Pokaż inne teksty autora](#)

(Publikacja: 05-11-2006)

[Oryginał..](http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,5102) (<http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,5102>)

Contents Copyright © 2000-2008 by Mariusz Agnosiewicz

Programming Copyright © 2001-2008 Michał Przech

Autorem tej witryny jest Michał Przech, zwany niżej Autorem.  
Właścicielem witryny są Mariusz Agnosiewicz oraz Autor.

Żadna część niniejszych opracowań nie może być wykorzystywana w celach komercyjnych, bez uprzedniej pisemnej zgody Właściciela, który zastrzega sobie niniejszym wszelkie prawa, przewidziane w przepisach szczególnych, oraz zgodnie z prawem cywilnym i handlowym, w szczególności z tytułu praw autorskich, wynalazczych, znaków towarowych do tej witryny i jakiegokolwiek ich części.

Wszystkie strony tego serwisu, wliczając w to strukturę podkatalogów, skrypty JavaScript oraz inne programy komputerowe, zostały wytworzone i są administrowane przez Autora. Stanowią one wyłączną własność Właściciela. Właściciel zastrzega sobie prawo do okresowych modyfikacji zawartości tej witryny oraz opisu niniejszych Praw Autorskich bez uprzedniego powiadomienia. Jeżeli nie akceptujesz tej polityki możesz nie odwiedzać tej witryny i nie korzystać z jej zasobów.

Informacje zawarte na tej witrynie przeznaczone są do użytku prywatnego osób odwiedzających te strony. Można je pobierać, drukować i przeglądać jedynie w celach informacyjnych, bez czerpania z tego tytułu korzyści finansowych lub pobierania wynagrodzenia w dowolnej formie. Modyfikacja zawartości stron oraz skryptów jest zabroniona. Niniejszym udziela się zgody na swobodne kopiowanie dokumentów serwisu Racjonalista.pl tak w formie elektronicznej, jak i drukowanej, w celach innych niż handlowe, z zachowaniem tej informacji.

Plik PDF, który czytasz, może być rozpowszechniany jedynie w formie oryginalnej, w jakiej występuje na witrynie. **Plik ten nie może być traktowany jako oficjalna lub oryginalna wersja tekstu, jaki zawiera.**

Treść tego zapisu stosuje się do wersji zarówno polsko jak i angielskojęzycznych serwisu pod domenami Racjonalista.pl, TheRationalist.eu.org oraz Neutrum.eu.org.

Wszelkie pytania prosimy kierować do [redakcja@racjonalista.pl](mailto:redakcja@racjonalista.pl)