

Osoba, który uległa wypadkowi podczas pracy, może liczyć na świadczenia wypłacane przez ZUS. Często jednak może domagać się dodatkowego odszkodowania również od pracodawcy.

Przepisy określające problematykę odpowiedzialności z tytułu wypadku przy pracy są określone w Ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych z 2002 roku. Każdy wypadek pracownika, który miał miejsce podczas wykonywania obowiązków służbowych, objęty jest ubezpieczeniem gwarantowanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Opłacanie ubezpieczenia wypadkowego należy do obowiązków pracodawcy. Składki na nie zasilają fundusz wypadkowy - z niego wypłacane są świadczenia wskazane w ustawie wypadkowej, w tym m. in. zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, jednorazowe odszkodowanie oraz renty z tytułu niezdolności do pracy. Co jednak zrobić w sytuacji, gdy ZUS nie pokryje pełnych kosztów leczenia poszkodowanego? Jak wyjaśniają eksperci D.A.S. Towarzystwa Ubezpieczeń Ochrony Prawnej S.A. w takiej sytuacji pracownik może się domagać odszkodowania od pracodawcy.

Nie tylko ZUS

Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy i doznał szkody w postaci uszczerbku na zdrowiu lub rozstroju zdrowia, może żądać od swego pracodawcy świadczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Celem dodatkowej odpowiedzialności pracodawcy jest wyrównanie szkody i krzywdy, jaką poniósł pracownik w wyniku wypadku przy pracy, a która nie została w całości pokryta z ubezpieczenia wypadkowego wypłacanego przez ZUS. Oznacza to, że pracodawca, jeśli ponosi winę za wypadek, zobowiązany jest do pokrycia kosztów leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą - także sumy potrzebnej do przygotowania go do innego zawodu. W przypadku, gdyby w wyniku wypadku pracownik całkowicie lub częściowo utracił zdolność do pracy zarobkowej, może on żądać odpowiedniej renty. Ustawa wypadkowa nie zawiera ograniczeń w możliwości dochodzenia od pracodawcy roszczeń odszkodowawczych w sytuacji, gdy szkoda doznana w wyniku wypadku przy pracy nie została w całości pokryta przez ZUS.

„Należy pamiętać, że odpowiedzialność pracodawcy ma charakter uzupełniający. Oznacza to, że pracownik może się domagać od niego odszkodowania dopiero po uzyskaniu świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego wypłacanego przez ZUS” – tłumaczy Maciej Żyłka, prawnik D.A.S. „Trzeba też podkreślić, że pracodawca zobligowany jest do wypłacenia odszkodowania pokrzywdzonemu jedynie w sytuacji, jeżeli świadczenia z ustawy wypadkowej wypłacane przez ZUS, nie rekompensują w całości poniesionych przez poszkodowanego pracownika strat na osobie, a dodatkowo istnieje cywilnoprawna podstawa odpowiedzialności pracodawcy. Również Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdza, że cywilnoprawna odpowiedzialność pracodawcy za skutki wypadku przy pracy ma charakter uzupełniający” – dodaje ekspert D.A.S.

Kiedy można dochodzić odszkodowania od pracodawcy?

Jeśli pracownik zdecydował, że chce dochodzić roszczeń od pracodawcy na podstawie kodeksu cywilnego z powodu szkody spowodowanej wypadkiem w pracy, musi czekać na rozpoznanie roszczeń na podstawie przepisów ustawy wypadkowej. Przedwczesne skierowanie roszczeń do pracodawcy naraża pracownika na ich oddalenie. Poszkodowany musi także wykazać odpowiedzialność pracodawcy z tytułu czynu niedozwolonego - nie wystarczy samo stwierdzenie zaistnienia wypadku, nawet poparte protokołem powypadkowym. Jednocześnie, zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego, to na poszkodowanym leży obowiązek wykazania poniesionej szkody (czyli uszczerbku na zdrowiu) oraz udowodnienie zaistnienia związku przyczynowego pomiędzy jej powstaniem i wypadkiem przy pracy.

Za obciążające pracodawcę uznane mogą być wszystkie zaniedbania obowiązków związanych z przestrzeganiem przepisów BHP. Co istotne, dotyczy to nie tylko naruszenia samych przepisów, ale także złamania ogólnych zasad BHP związanych z wykonywaniem określonego rodzaju pracy. W zakres odpowiedzialności właściciela firmy wchodzi także naruszenia zasad współżycia społecznego (w tym uczciwego postępowania i dobrych obyczajów, a także lojalności wobec pracownika). Ponadto ma on obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych narzędzi pracy oraz pomieszczeń i budynków, w których jest świadczona praca.

„Naruszenie zasad współżycia społecznego jest typowym przykładem czynu niedozwolonego pracodawcy. Potwierdza to również orzecznictwo Sądu Najwyższego – podkreśla Maciej Żyłka z D.A.S.

W szczególnych przypadkach odpowiedzialność pracodawcy może być także ukształtowana na zasadzie ryzyka. Dochodzi do tego w sytuacji, kiedy praca jest wykonywana przy użyciu maszyn lub urządzeń napędzanych siłami natury (czyli energią elektryczną, paliwami płynnymi, gazami czy parą). Osoby, które prowadzą na własny rachunek przedsiębiorstwa lub zakłady wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody, odpowiadają za szkodę wyrządzoną na osobie lub mieniu. Zaostrzone przepisy w szczególności odnoszą się do takich firm, jak zakłady energetyczne, transportowe, budowlane, kopalnie czy huty. Spowodowane to jest wykorzystywaniem w interesie zakładu prac sił przyrody, które uznawane są za stanowiące zwiększone zagrożenie.

Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka może zostać wykluczona, w sytuacji kiedy zdarzenie ubezpieczeniowe zostało spowodowane siłą wyższą, wyłączną winą poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą pracodawca nie ponosi odpowiedzialności. Poprzez siłę wyższą należy rozumieć zdarzenie wyjątkowe, którego zajście nie jest możliwe do przewidzenia i zapobieżenia, takie jak uderzenie pioruna lub powódź. „Trzeba pamiętać, że odpowiedzialność pracodawcy można wykluczyć jedynie wtedy, gdy działanie siły wyższej lub wina pracownika były jedynymi i wyłącznymi przyczynami wystąpienia wypadku. Jeśli zachodzą inne okoliczności, które nie mieszczą się w powyższych ramach, wtedy nie można wykluczyć odpowiedzialności pracodawcy” – wyjaśnia prawnik D.A.S.

Odpowiedzialność za zniszczone mienie

Pracownik, niezależnie od świadczeń przysługujących mu na podstawie ustawy wypadkowej, może domagać się od właściciela firmy odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu pracy. Zgodnie z nimi osobie, która uległa wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie (w związku z wypadkiem) przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy. Z powyższych przepisów wyłączone są szkody dotyczące utraty lub uszkodzenia pojazdów oraz wartości pieniężnych

Należy przyjąć, że w razie utraty lub całkowitego zniszczenia przedmiotów odszkodowanie ustala się według ceny zakupu obowiązującej w czasie ustalania odszkodowania z uwzględnieniem stopnia zużycia przedmiotów.

W razie uszkodzenia przedmiotów odszkodowanie powinno stanowić równowartość przywrócenia ich do stanu przed wypadkiem. Jeżeli zaś stopień uszkodzenia jest znaczny albo koszty naprawy przekroczyłyby wartość uszkodzonego przedmiotu, odszkodowanie powinno być wypłacone w wysokości takiej, jak w przypadku całkowitego zniszczenia przedmiotów.

Ochrona prawna

Przedsiębiorca, którego pracownik uległ wypadkowi i domaga się od niego odszkodowania, może bronić swoich racji przed sądem. Zazwyczaj wiąże się to z koniecznością poniesienia znacznych kosztów związanych z obsługą prawną, nawet pomimo tego, iż to po stronie poszkodowanego leży udowodnienie winy lub zaniedbania pracodawcy. Pomocą w takiej sytuacji służy ubezpieczenie ochrony prawnej, które zapewnia pokrycie kosztów i wydatków związanych z prowadzeniem sporu prawnego, w tym kosztów adwokata lub radcy prawnego oraz innych kosztów sądowych. Dzięki odpowiedniej polisie objęta ubezpieczeniem firma może sobie pozwolić nie tylko na skorzystanie z usług prawnika, ale również na długotrwały proces sądowy. Dodatkową pomocą są darmowe telefoniczne porady prawne, dzięki którym można uzyskać pomoc jeszcze zanim pojawi się spór prawny. Dzięki temu pracodawca może w pełni wykorzystać wszystkie metody obrony swoich praw i interesów. Jest to szczególnie istotne w przypadku niewielkich przedsiębiorstw, których nie stać na prowadzenie kosztownego procesu.

D.A.S. Towarzystwo Ubezpieczeń Ochrony Prawnej S.A.