

# Odpowiedzialność cywilna pracodawcy – właściciela zakładu leczniczego dla zwierząt za pracowniczy wypadek przy pracy

Jarosław Chmielewski<sup>1</sup>, Jerzy Zagórski<sup>2</sup>, Krzysztof Anusz<sup>3</sup>, Tomasz Nagas<sup>4</sup>, Michał Trela<sup>4</sup>, Elżbieta Monika Galińska<sup>5</sup>

ze Służby BHP Instytutu Ochrony Środowiska – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie<sup>1</sup>, Zakładu Zdrowia Publicznego Instytutu Medycyny Wsi w Lublinie<sup>2</sup>, Katedry Higieny Żywności i Ochrony Zdrowia Publicznego Wydziału Medycyny Weterynaryjnej w Warszawie<sup>3</sup>, Zakładu Rozrodu Zwierząt, Andrologii i Biotechnologii Rozrodu Katedry Chorób Dużych Zwierząt z Kliniką Wydziału Medycyny Weterynaryjnej w Warszawie<sup>4</sup> oraz Zakładu Alergologii i Zagrożeń Środowiskowych Instytutu Medycyny Wsi w Lublinie<sup>5</sup>

Pomimo szeroko prowadzonej prewencji wypadkowej zarówno ze strony samych pracodawców, jak i instytucji państwa – Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwowej Inspekcji Pracy – sytuacja w zakresie liczby i ciężkości wypadków przy pracy nie ulega radykalnej poprawie. Dane statystyczne obrazujące liczbę wypadków przy pracy, ich ciężkość i rodzaj doznanego urazu nie obrazują jednak skali ludzkich cierpień i r oszczeń odszkodowawczych oraz wysokości zasądzonych zadośćuczynień z tytułu wypadków przy pracy na rzecz pracowników ze strony pracodawców, którzy przyczynili się do ich powstania.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa każdemu poszkodowanemu w wypadku przy pracy pracownikowi, płatnikowi składek na ubezpieczenia społeczne (także lekarzowi weterynarii prowadzącemu własną działalność gospodarczą) przysługują przewidziane ustawowo świadczenia z tytułu wypadku przy pracy (1).

Każdy wypadek przy pracy ze względu na obowiązujące regulacje prawne w tym zakresie, jak również z uwagi na jego złożoność wymaga przeprowadzenia odrębnego i właściwego postępowania powypadkowego (2).

Dane statystyczne Państwowej Inspekcji Pracy wykazują, że ustalenia poczynione przez zespoły powypadkowe powołane przez pracodawcę pozostawiają wiele nieudomówień i niejasności w obszarze przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Jak wynika z tych danych, w 2012 r. inspektorzy pracy poddali analizie 7446 dokumentacji powypadkowych u 2274 pracodawców. Nieustalenie przyczyn lub ustalenie tylko niektórych z nich było najczęściej występującą nieprawidłowością w postępowaniach powypadkowych w 44,6% skontrolowanych zakładów (3).

Uchybienia te są szczególnie widoczne w obszarze ustaleń odnoszących się do nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy z zakresu bezpieczeństwa

i higieny pracy w odniesieniu do zaistniałych wypadków. Zespoły powypadkowe prowadzące postępowania wyjaśniające niejednokrotnie nie wykazują żadnych uchybień po stronie pracodawcy, czyniąc to świadomie w interesie pracodawcy. W dużej mierze wynika to z faktu, że członkowie zespołów powypadkowych są osobami powołanymi i zatrudnianymi przez pracodawcę.

W przypadku stwierdzenia nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, poszkodowany pracownik może wystąpić do sądu z roszczeniem pracowniczym.

## Ustalenie odpowiedzialności za wypadek przy pracy

Po zmianie w 2002 r. tzw. ustawy wypadkowej (4) pracownik poszkodowany w wypadku przy pracy zyskał dodatkową możliwość dochodzenia roszczeń z tym związaną. W zakresie szkody, jaka nie została uwzględniona na skutek wypadku przy pracy, pracownik może zażądać od pracodawcy odszkodowania, odwołując się do przepisów Kodeksu cywilnego (5). Może on zażądać zadośćuczynienia za doznaną krzywdę moralną i cierpienia fizyczne, zwrotu kosztów leczenia, a także otrzymanie wyrównanie utraconych dochodów.

Odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, odnoszących się wprost do odpowiedzialności za zaistnienie wypadku przy pracy jest w polskim prawie bardzo szeroka – może to być odpowiedzialność karna, cywilna, administracyjna i służbowa.

Kodeks cywilny (k.c.) wyróżnia następującą odpowiedzialność cywilną pracodawcy:

– odpowiedzialność za własne czyny (art. 415 k.c.),

## Civil liability of the employer, the owner of the veterinary surgery, for the employee accident at work

Chmielewski J.<sup>1</sup>, Zagórski J.<sup>2</sup>, Anusz K.<sup>3</sup>, Nagas T.<sup>4</sup>, Trela M.<sup>4</sup>, Galińska E.M.<sup>5</sup>, Institute of Environmental Protection-National Research Institute, Occupational Safety and Health Service, Warsaw<sup>1</sup>, Public Health Institute, Institute of Rural Health in Lublin<sup>2</sup>, Department of Food Hygiene and Public Health Protection, Faculty of Veterinary Medicine in Warsaw<sup>3</sup>, Division of Animal Reproduction, Andrology and Biotechnology, Department of Large Animal Diseases with Clinic, Faculty of Veterinary Medicine in Warsaw<sup>4</sup>, Department of Allergology and Environmental Hazards-Institute of Rural Medicine in Lublin<sup>5</sup>

This paper covers the issues associated with the legal basis for civil liability of the employer, the owner of the veterinary surgery, for the employee(s) accident at work. On the basis of the Supreme Court judgements it has described and discussed the issues directly affecting the possibility of compensation claims from the injured employee(s). Based on a case study, the circumstances and reasons for the incident and negligence in ensuring safe working conditions have been presented.

**Keywords:** occupational health and safety (OHS), veterinary clinic, accident at work, veterinary surgery, liability of the employer, compensation.

- odpowiedzialność za cudze czyny (art. 429 k.c.),
- odpowiedzialność za podwładnego (art. 430 k.c.),
- odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną w związku z ruchem przedsiębiorstwa i użyciem elementarnych sił przyrody (art. 435 k.c.; 6).

Każdy wypadek przy pracy jest zdarzeniem prawnie złożonym, a różne reżimy odpowiedzialności zostały przyjęte w różnym celu. Normy prawa pracy służą zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy. Zadaniem prawa cywilnego jest naprawienie szkody i zadośćuczynienie krzywdzie. Podobny cel mają świadczenia wynikające z prawa ubezpieczeń społecznych.

Kodeks cywilny stwarza ramy ogólne dla dochodzenia odszkodowania przez poszkodowanych lub ich bliskich. Artykuł 415 Kodeksu cywilnego wskazuje, że kto wyrządził innemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Jednak częściej stosowaną normą jest art. 435 Kodeksu cywilnego, który mówi o odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną ruchem przedsiębiorstwa lub zakładu. Przewiduje odpowiedzialność na zasadzie ryzyka podmiotu prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo. W procesie o odszkodowanie w postępowaniu sądowym istotne będzie

również wykazanie lub przypisanie pracodawcy winy albo zaniedbania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp; 7).

W sytuacji, gdy otrzymane na podstawie ustawy wypadkowej świadczenia nie wyrównują w pełni szkody będącej następstwem wypadku przy pracy, poszkodowany pracownik lub, w przypadku śmierci pracownika, jego rodzina mogą dochodzić od pracodawcy odszkodowania wyrównawczego na drodze powództwa cywilnego w formie ekwiwalentu pieniężnego w postaci:

- jednorazowego odszkodowania za uszczerbek majątkowy (art. 444 § 1 k.c.),
- zadośćuczynienia pieniężnego za uszczerbek niemajątkowy (art. 445 § 1 k.c.),
- renty (art. 444 § 2 k.c.).

Członkowie rodziny poszkodowanego pracownika mogą zwrócić się z roszczeniem do zobowiązanego zakładu pracy w sytuacji, gdy wypadek przy pracy zakończy się śmiercią poszkodowanego. Analogicznie do powyższego, mogą żądać:

- jednorazowego odszkodowania za uszczerbek (art. 446 § 3 k.c.),
- zadośćuczynienia pieniężnego za uszczerbek niemajątkowy (art. 446 § 4 k.c.).

Odszkodowanie z art. 444 § 1 Kodeksu cywilnego może być przyznane z tytułu poniesionych kosztów wynikłych z powstania uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia: koszt leczenia, regeneracji organizmu, specjalnej opieki i pielęgnacji, nabycia aparatury usprawniającej inwalidów, dojazdu osób bliskich odwiedzających chorego, przyuczania do nowego zawodu i utraconego zarobku.

Jak z tego wynika, odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp jest w polskim prawie dość szeroko ustanowiona. Niestety, stosowanie przepisów i zasad bhp w praktyce daleko odbiega od właściwego poziomu bezpieczeństwa pracy, stąd nadal muszą pozostać w polskim ustawodawstwie przepisy zawierające sankcje służbowe, karno-administracyjne i karne za nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp.

Najogólniej możemy powiedzieć, że odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp uzależniona jest od rodzaju prowadzonego postępowania. W postępowaniu cywilnym wystarczy wykazać zaistniałe nieprawidłowości w procesie pracy (8), zaś w postępowaniu karnym trzeba jeszcze wykazać, kto za te nieprawidłowości jest personalnie odpowiedzialny i czy występuje związek przyczynowo-skutkowy.

### Odpowiedzialność pracodawcy za wypadki przy pracy

Problem odpowiedzialności pracodawców za zaistniałe wypadki przy pracy został zauważony już w pierwszej dekadzie XIX w. W przedmowie Instytutu Spraw

Społecznych w Warszawie do książki A. Mazurkiewicza wydanej w Warszawie w 1938 r. czytamy: „Genezą ubezpieczenia od wypadków przy pracy jest niewątpliwie dążenie przedsiębiorców do uniknięcia osobistej odpowiedzialności cywilnej w stosunku do ofiar wypadku lub w stosunku do ich rodzin. Ubezpieczenie to jest więc w swej istocie raczej ubezpieczeniem przedsiębiorców niż robotników. Znajduje to swój wyraz między innymi w fakcie, iż składkę ubezpieczeniową pokrywa w całości przedsiębiorca” (9).

W myśl obowiązujących przepisów prawa pracy (10), to pracodawca jest odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Obowiązek ten został podniesiony do podstawowej zasady prawa pracy. Z zasady tej wynika, że bezpieczeństwo pracownika i ochrona jego zdrowia, a nawet życia, są tego rodzaju dobrem, któremu w hierarchii dóbr prawnie chronionych należy przyznać pierwszeństwo przed ochroną miejsca pracy (11). Jest on konkretyzacją konstytucyjnego obowiązku państwa wobec obywateli w zakresie ochrony zdrowia i życia (12), realizowanego przez państwo w formie ustawowych regulacji w zakresie bezpieczeństwa pracy, a wynikających z Kodeksu pracy (13).

I tak zgodnie z przepisami art. 207 Kodeksu pracy (5) pracodawca ponosi odpowiedzialność m.in. za: stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, życie i zdrowie pracowników, bezpieczną i higieniczną organizację warunków i procesu pracy. Ponoś on również odpowiedzialność za szkody, jakie może wyrządzić pracownikom w nim zatrudnionych z tytułu prowadzonej działalności. W obszernym dziale dziesiątym Kodeksu pracy, a także w wielu innych aktach wykonawczych na jego podstawie znalazły się szczegółowe postanowienia określające odpowiedzialność prawną pracodawcy za nieprzestrzeganie przepisów w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (14).

Rozróżnia się dwa rodzaje odpowiedzialności za wypadki przy pracy: karno-administracyjną i materialno-cywilną (15). W tym konkretnym przypadku interesuje nas odpowiedzialność cywilna pracodawcy. Odpowiedzialność ta może się opierać na zasadzie winy lub ryzyka. Pracodawca w sytuacji zaistnienia wypadku przy pracy może być zobowiązany do zapłaty pracownikowi dodatkowego odszkodowania. Jego celem jest wyrównanie szkody oraz krzywdy, jaką poniósł pracownik w wyniku wypadku przy pracy, i która w całości nie została pokryta z ubezpieczenia wypadkowego wypłacanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS).

Tryb orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu i postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz

postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania został określony prawnie (16). Należy jednak pamiętać, że pracownik nie może dochodzić odszkodowania i renty na podstawie art. 444 k.c. przed rozpoznaniem jego roszczeń o świadczenia przysługujące na podstawie przepisów ustawy wypadkowej. Roszczenie odszkodowawcze jest możliwe dopiero po uzyskaniu świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego wypłacanego przez ZUS (17). Warto zauważyć, że odszkodowania te mogą wynosić 20–150 tys. zł za ciężkie i śmiertelne wypadki przy pracy (18). Taki stan jest uzasadniony tym, że świadczenia wynikające z ustawy wypadkowej: jednorazowe odszkodowanie lub renta z tytułu niezdolności do pracy – są limitowane co do ich wysokości. Roszczenia te są rozpatrywane przez sądy pracy, gdyż są to roszczenia związane ze stosunkiem pracy (19).

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że pracodawca może ponieść nie tylko odpowiedzialność cywilnoprawną za stan zdrowia i życia poszkodowanego pracownika, ale również za przedmioty utracone lub uszkodzone a będące własnością pracownika w wyniku wypadku przy pracy (odszkodowanie to nie dotyczy utraconych walorów pieniężnych oraz pojazdu mechanicznego; 20). Wysokość tego odszkodowania musi być adekwatna do poniesionej szkody. Pracownik nie może dowolnie kształtować wysokości roszczenia. Praktyka wskazuje, że kształtuje się ono w granicach ich odtworzenia, tj. cen zakupu nowych utraconych lub uszkodzonych przedmiotów na dzień zdarzenia, jednak po odliczeniu amortyzacji (21). Należy jednak pamiętać, że pracodawca nie uniknie odpowiedzialności cywilnoprawnej w sytuacji, gdy poszkodowany w wypadku przy pracy pracownik uzna, że uzyskane świadczenia wynikające z tzw. ustawy wypadkowej nie wyczerpują w całości jego roszczeń (22).

### Przesłanki dochodzenia roszczeń a odpowiedzialność pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy

W razie wypadku przy pracy pracodawca lub organ do tego wyznaczony jest zobowiązany niezwłocznie ustalić jego okoliczności i przyczyny (23). Musi on w sposób rzetelny i obiektywny dokonać tych ustaleń, ponieważ wiąże się z nimi zarówno odpowiedzialność pracodawcy, pracownika, osób kierujących pracownikami, służb dozoru technicznego, jak również rodzaj roszczenia. Nie może on zastosować tu podziału uzasadnionego w ubezpieczeniach gospodarczych zdarzeń losowych według kryterium rodzaju przyczyny, bowiem w przypadku ubezpieczeń społecznych, a do takich zaliczamy ubezpieczenie

na okoliczność zaistnienia wypadku przy pracy, nie ma on zastosowania. Ważne są natomiast skutki wypadków oraz ich okoliczności (24). Ustaleń dokonuje się w oparciu o: informacje uzyskane od poszkodowanego, obecnych przy wypadku świadków, oględziny miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i urządzeń, zbadanie warunków wykonywania pracy i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku, zasięgnięcie opinii lekarza oraz innych specjalistów. Praktyka jednak wskazuje, że zespoły powypadkowe nie zawsze wywiązują się należycie z nałożonych obowiązków, co rodzi później wiele różnego rodzaju komplikacji i utrudnień. Ustalenia zespołu powypadkowego mają duże znaczenie w przypadku dochodzenia przez poszkodowanego pracownika swych roszczeń od pracodawcy. Pracownik, występując przeciwko pracodawcy z roszczeniem odszkodowawczym z powodu szkody doznanej wskutek niezapewnienia bezpiecznych warunków pracy, nie może w postępowaniu sądowym powołać się jedynie na fakt zaistnienia wypadku przy pracy, który stwierdzony został protokołem powypadkowym (25). Poszkodowany musi wykazać ciążącą na pracodawcy odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego, poniesioną szkodę (zwykle jest to uszczerbek na zdrowiu) oraz związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem będącym wypadkiem przy pracy a powstaniem szkody.

Taki stan rzeczy wynika z faktu, że to na pracownika spoczywa w tym zakresie ciężar dowodu (art. 6 k.c.). Kodeks cywilny określa winę jako podstawową zasadę odpowiedzialności deliktowej. Opiera się ona na art. 415 k.c. Tak więc w tym przypadku jest inaczej niż przy ustalaniu prawa do świadczenia na podstawie ustawy wypadkowej (26), odpowiedzialność na zasadzie ryzyka podmiotu zatrudniającego jest wyłączona (27). Winą pracodawcy będzie przede wszystkim niedopełnienie bądź wręcz zaniedbanie obowiązków związanych z zapewnieniem pracownikowi bezpiecznych, higienicznych warunków pracy, wynikających z przepisów Kodeksu pracy oraz innych wydanych na jego podstawie (28). Istotne jest przy tym, że pracodawca odpowiada nie tylko za naruszenie przepisów bhp, ale także za złamanie ogólnych zasad bhp wynikających z doświadczenia życiowego lub reguł bezpiecznego wykonywania określonego rodzaju pracy (29). Pracodawca odpowiada także za naruszenie zasad współżycia społecznego (30).

Ważny, choć często pomijany przez pracodawców jest fakt, że mają oni obowiązek dostarczenia pracownikom bezpiecznych narzędzi pracy oraz zapewnić pomieszczenia pracy w budynkach, w których jest świadczona praca, spełniających

wymagania nie tylko przewidziane prawem budowlanym, ale i przede wszystkim przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy (31). Wskazuje na to wyraźnie art. 214 § 2 k.p., w myśl którego pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Bez względu należy pamiętać, że wadliwość tych pomieszczeń lub obiektów spowodowana przez projektantów bądź ich konstruktorów lub wykonawców nie zwalnia korzystającego z nich pracodawcy z odpowiedzialności za należyty stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Istotne jest także, że generalny obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy ma charakter bezwzględny, a jego realizacja nie jest uzależniona od możliwości finansowych czy organizacyjnych pracodawcy (32).

Dlatego pracodawca niewypełniający nałożonych na niego obowiązków w zakresie bhp musi się liczyć, w aspekcie odpowiedzialności materialnej, z możliwością ponoszenia kosztów związanych z odszkodowaniami z tytułu wypadku przy pracy pracownika, jak również za przedmioty utracone lub uszkodzone, a będące własnością pracownika (33).

W świetle powyższego w zakresie wypadków przy pracy kompensata szkód na osobie pracownika została przejęta przez system ubezpieczenia wypadkowego. Odpowiedzialność odszkodowawcza nałożona przez ustawodawcę na ZUS nie wyłącza jednak możliwości dochodzenia dalej idących roszczeń od samego pracodawcy, który w sposób zawiniony przyczynił się do powstania wypadku przy pracy.

### Studium przypadku

Sąd Rejonowy w miejscowości X Wydział Pracy rozpatrywał sprawę z powództwa pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na stanowisku technika weterynarii przeciwko pracodawcy – właścicielowi zakładu leczniczego dla zwierząt w miejscowości Y. Pracownik złożył roszczenie wobec pracodawcy w związku z urazem, jakiego doznał w czasie wykonywania pracy w gospodarstwie rolnym w miejscowości Z.

Sąd Rejonowy w ramach prowadzonego postępowania powołał biegłego sądowego z zakresu bhp celem określenia okoliczności wypadku przy pracy oraz czy w czasie jego zaistnienia przestrzegane były przepisy bhp.

W ramach podjętych czynności wstępnych biegły ustalił następujący charakter i okoliczności wypadku:

Pracodawca z miejscowości Y otrzymał wyznaczenie powiatowego lekarza weterynarii z miejscowości G na przeprowadzenie

badania wynikających z wymogów prawa (34), w zakresie stwierdzenia obecności wirusa choroby niebieskiego języka u bydła w powiecie M.

Właściciel gospodarstwa rolnego w miejscowości N zgodnie z obowiązującymi przepisami (35) udostępnił lekarzowi i technikowi weterynarii stado celem przeprowadzenia badań.

W trakcie wykonywania czynności zawodowych wynikających z przeprowadzania badań doszło do wypadku przy pracy z udziałem technika weterynarii.

W wyniku zdarzenia wypadkowego poszkodowany pracownik doznał uszczerbku na zdrowiu określonego przez lekarza orzecznika ZUS na 34%.

Na podstawie analizy dnia pracy oraz czynności, w trakcie których doszło do zdarzenia wypadkowego w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, biegły sądowy ustalił:

- podczas badania (pobierania krwi) nie wszystkie zwierzęta były umieszczone w oddzielnych boksach oraz nie wszystkie były uwiązane,
- część jałowizny trzeba było przed badaniem (pobranie krwi) wprowadzić do kocy i wejść ze zwierzętami do jego wnętrza, aby je przytrzymać (unieruchomić) podczas zabiegu,
- w kojcach było po 8 lub 10 sztuk zwierząt – jałówek i byczków,
- w pomieszczeniu, w którym pobierano krew, nie było stanowiska, gdzie można było unieruchomić zwierzę podczas badania,
- przez 8 lat pracy u pozwanego poszkodowany jedynie 2 razy uczestniczył w pobieraniu krwi do badań od zwierząt,
- buhaje nie miały założonych kółek nosowych,
- polecenie pracy przy badaniu wydał poszkodowanemu lekarz weterynarii – właściciel zakładu leczniczego dla zwierząt,
- poszkodowany przy wcześniejszych badaniach wykonywał czynności pomocnicze, pozostając (przeważnie) na zewnątrz boksu,
- do badania (pobrania krwi) przyjechał lekarz weterynarii, któremu przy czynnościach związanych z poskramianiem zwierząt pomagał poszkodowany – technik weterynarii,
- poszkodowany wraz z innymi osobami (pracownicy właściciela gospodarstwa rolnego) uczestniczącymi przy badaniu chwycił wolno poruszające się sztuki sznurkiem za rogi i przyciągał do bariery, aby je uwiązać,
- poszkodowany przy trzecim kocy wraz z lekarzem weterynarii wszedł do środka celem pomocy (unieruchomienie byczka, który był już na postronku) przy badaniu,

- po wykonaniu zabiegu przez lekarza weterynarii poszkodowany chciał uwolnić byczka z postronka,
- w trakcie tej czynności (uwolnienie z postronka) badany byczek oplątał poszkodowanego postronkiem i przycisnął do barierki,
- postronek opasał poszkodowanego i przyciągnął go do rogu kojca, postronek wbił się w ciało poszkodowanego i docisnął go do żelaznej barierki,
- na miejsce wypadku wezwano pogotowie ratunkowe, które odwiozło poszkodowanego do szpitala celem udzielenia pomocy,
- w wyniku zdarzenia wypadkowego poszkodowany doznał urazu skutkującego pęknięciem trzech żeber, nerki i trzustki oraz krwiakami wewnątrznyymi.

Na podstawie przeprowadzonej analizy materiału dowodowego oraz identyfikacji sytuacji zagrożeń wypadkowych na przykładzie zdarzenia, do jakiego doszło na terenie gospodarstwa rolnego we wsi G podczas wykonywania badania bydła w celu wykrycia choroby niebieskiego języka, biegły sądowy wykazał nieprawidłowości w trakcie przygotowania oraz prowadzenia pracy, które miały wpływ i przyczyniły się do powstania wypadku przy pracy, a mianowicie:

- 1) przyczyny techniczne:
  - nieusunięcie zagrożenia poprzez stworzenie bezpiecznego stanowiska do badania (odpowiednie wydzielone/stworzone stanowisko – kojec);
- 2) przyczyny organizacyjne:
  - niedokonanie identyfikacji istniejącego zagrożenia podczas prowadzonych prac przez lekarza weterynarii będącego pracodawcą poszkodowanego,
  - brak kontroli zabezpieczenia i uwolnienia byczka podczas badania ze strony lekarza weterynarii,
  - brak przeszkolenia poszkodowanego pracownika w zakresie bhp,
  - brak badań lekarskich i przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy przez poszkodowanego pracownika (badania z zakresu medycyny pracy),
  - nieprawidłowa technika uwalniania byczka z postronka przez poszkodowanego;
- 3) przyczyny ludzkie:
  - nieuwzględnienie podczas zlecenia prac poszkodowanemu przez lekarza weterynarii istniejącego zagrożenia bez odpowiedniego zabezpieczenia i przygotowania,
  - nieprawidłowe zachowanie się poszkodowanego spowodowane brakiem: świadomości istniejącego zagrożenia, doświadczenia

i umiejętności podczas wykonywanej czynności oraz wystarczającej ostrożności przy wykonywanej czynności pracy.

Powyższe ustalenia odnoszące się do okoliczności wypadku pozwalają na ustalenie przyczyn bezpośrednich i pośrednich mających wpływ na zaistnienie zdarzenia:

- 1) przyczyny bezpośrednie:
  - niespodziewane zachowanie byczka,
  - niezabezpieczenie stanowiska do badania bydła (brak wydzielonego stanowiska),
  - niezachowanie wystarczającej ostrożności w czasie czynności przez poszkodowanego;
- 2) przyczyny pośrednie:
  - niezapewnienie przez pracodawcę – właściciela zakładu leczniczego dla zwierząt środków likwidujących lub ograniczających ryzyko i zagrożenia przy wykonywaniu pracy,
  - dopuszczenie do pracy poszkodowanego pracownika bez szkolenia w dziedzinie bhp,
  - niezapoznanie z zasadami bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym oraz brak przeszkolenia poszkodowanego w tym zakresie,
  - wyznaczenie do pomocy pracownika o małym doświadczeniu i umiejętnościach niezbędnych do tego rodzaju pracy,
  - brak instruktażu ze strony lekarza weterynarii o sposobie postępowania podczas wykonywania przez niego zabiegu oraz zasadach unieruchamiania zwierzęcia przed zabiegiem i w jego trakcie,
  - dopuszczenie do pracy poszkodowanego pracownika bez badań z zakresu medycyny pracy.

W oparciu o zebrany materiał dowodowy, w tym ustalenia poczynione przez biegłego sądowego z zakresu bhp Sąd Rejonowy w X po rozpoznaniu sprawy przyznał poszkodowanemu pracownikowi w wypadku przy pracy odszkodowanie od pracodawcy – właściciela zakładu leczniczego dla zwierząt w wysokości 37 tys. zł.

## Podsumowanie

Finansowa odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadek przy pracy jest całkowicie odrębna od tej, którą ponosi Zakład Ubezpieczeń Społecznych na mocy ustawy wypadkowej. Świadomość pracownicza w zakresie przysługujących pracownikom praw wzrasta z roku na rok. Jest to efekt nie tylko szeroko zakrojonej kampanii prowadzonej przez środki masowego przekazu, a ukierunkowanej na łamanie praw pracowniczych. Wiąże się to także z aktywnością kancelarii prawnych świadczących usługi na tym polu,

a związanym z dochodzeniem roszczeń pracowniczych.

Zauważalna jest mała aktywność okręgowych izb lekarsko-weterynaryjnych w zakresie działań edukacyjnych i prewencyjnych nakierowanych na promocję zdrowia w miejscu pracy oraz poprawiających i dbających o stan bezpieczeństwa i higieny pracy lekarzy weterynarii. Zasadne i celowe jest, aby w ramach swojej działalności Krajowa Izba Lekarsko-Weterynaryjna podjęła działania mające na celu wypracowanie na wzór zachodni kodeksu dobrych praktyk bhp w praktyce weterynaryjnej.

## Piśmiennictwo

1. Art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. 2002 nr 199, poz. 1673 ze zm.).
2. Chmielewski J., Nagas T., Trzepla E., Orlak K.: Zakłucie i skaleczenie jako wypadku przy pracy i czynnik zwiększający narażenie zaistnienia choroby zawodowej wśród lekarzy i techników weterynarii. *Życie Wet.* 2013, **88**, 647–648.
3. PIP GIP: *Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrole skuteczności stosowanych środków zapobiegających tym wypadkom*. Warszawa 2013, 6.
4. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2002 nr 199, poz. 1673 ze zm.).
5. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 nr 16, poz. 93 ze zm.).
6. Mac St., Leowski J.: *Bezpieczeństwo i higiena pracy*. WSiP, Warszawa 1998, 243.
7. Wyrok SN z dnia 14 września 2000 r., II UKN 207/00 OSNAP 2002/8/191.
8. Wyrok SN z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, LEX nr 479323.
9. Mazurkiewicz A.: *Zagadnienia organizacji bezpieczeństwa pracy*. Instytut Spraw Społecznych, Warszawa 1938.
10. Art. 15, Art. 94 ust. 4 oraz Art. 207 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1998 nr 21, poz. 94 ze zm.).
11. Wyrok SN z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99 OSNAP 2001/10/346.
12. Art. 24, 38, 66 pkt 1, 68 pkt 1 Konstytucji RP.
13. Kolański K.: *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*. Tonik, Toruń 2003, 310.
14. Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A.: *Prawo pracy*. Zakamycze, Kraków 2003, 352.
15. Świątkowski A.M.: *Indywidualne prawo pracy*. Arche, Gdańsk-Kraków, 2001, 796–805.
16. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania (Dz.U. 2002 nr 234 poz. 1974 ze zm.).
17. Wyrok SN z dnia 29 lipca 1998 r., II UKN 155/98, OSNP 1999, nr 15, poz. 495.
18. Ustalenia własne za lata 2006–2014 z okresu pełnienia funkcji biegłego sądowego z zakresu BHP.
19. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r., II PZ 3/93, publ. Orzecznictwo Sądów Polskich 1994, z. 10, poz. 192.
20. Stelin J.: *Prawo pracy*, Wydaw. Prawnicze Lex, Sopot 1997, 479.
21. Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *op. cit.*, Zakamycze, Kraków 2003, 462.
22. Gersdorf M.: *Odpowiedzialność cywilnoprawna za wypadki przy pracy*. PiZS, Warszawa 2003, nr 6.
23. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (Dz.U. z 2002 r., 236, poz. 1992 ze zm.).
24. Jędrasik-Jankowska L.: *Pojęcia i konstrukcje prawne w ubezpieczeniach społecznych*, WSU, Kielce 1998, 42.
25. Wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 293/04, Pr. Pracy 2005, nr 11, poz. 35.

26. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2002 nr 199, poz. 1673 z późn. zm.).
27. Rafach-Krzyżanowska M.: Cywilna odpowiedzialność zakładu pracy za wypadek przy pracy. *Służba Pracownicza* 1996, nr 3.
28. Wyrok SN z dnia 14 września 2000 r., II UKN 207/00, OSNP 2002, nr 8, poz. 191.
29. Piątkowski J.: *Zagadnienia prawa stosunku pracy*. Tonik, Toruń 2000, 166–183.
30. Salwa Z.: *Podstawy prawa pracy*. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, 137.
31. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy ze zm. (Dz.U. z 2007 nr 49 poz. 330).
32. Świątkowski A.M.: *op. cit.*, 727–742.
33. Baran K.: *Procesowe prawo pracy*. Zakamycze, Kraków 2003, 158.
34. Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 12.05.2004 r. w sprawie zwalczania choroby niebieskiego języka (Dz.U. 2004 nr 125, poz. 1315).
35. Ustawa z dnia 11.03.2004 r. o ochronie zwierząt i zwalczaniu chorób zakaźnych zwierząt (Dz.U. 2004 nr 69, poz. 625 ze zm.).

---

Dr n. o zdr. Jarosław Chmielewski,  
e-mail: j.chmielewski@interia.eu