

**Paulina Dzwonnik**

Uniwersytet Śląski  
Katedra Prawa Pracy i Polityki Socjalnej  
ul. Bankowa 11 B, 40-007 Katowice

## **Prawne skutki przyczynienia się pracownika do powstania szkody w zakresie prawa do świadczeń cywilnoprawnych z tytułu chorób zawodowych**

Legal consequences of an employee to contribute to the injury  
of the right to benefits of civil law of occupational diseases

### **Streszczenie**

Przedmiotem opracowania jest problematyka skutków prawnych przyczynienia się pracownika do powstania szkody. Część wstępna rozważań poświęcona została problematyce dopuszczalności dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych z tytułu choroby zawodowej. Zasadnicza część artykułu poświęcona jest natomiast analizie możliwości redukcji należnych pracownikowi świadczeń cywilnoprawnych, w przypadku ustalenia, iż swoim zachowaniem – działaniem lub zaniechaniem, przyczynił się on do powstania lub rozwoju choroby zawodowej. W ramach opracowania omówiono również kryteria miarkowania odszkodowania oraz okoliczności wpływające na ocenę zachowania pracownika.

**Słowa kluczowe:** *choroba zawodowa, przyczynienie, odpowiedzialność cywilnoprawna*

### **Abstract**

Article is dedicated to the issue of the legal consequences of an employee to contribute to the injury. The initial part of the development is dedicated to the issue of the admissibility of civil claims consequential to occupational disease. The main part of the article is devoted to the analysis the possibility of reducing benefits of civil law, in the case of a determination that his behavior - an act or nonfeasance contributed to the inception or development of occupational disease. The study is devoted to discusses the criteria reducing of compensation and the circumstances to influence on the assessment of the behavior of the employee.

**Keywords:** *occupational disease, contribute, civil liability*

## 1. Dopuszczalność dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych z tytułu choroby zawodowej

Problem dopuszczalności dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych był już wielokrotnie przedmiotem naukowych rozważań [1 – 6]. Przed przystąpieniem do zasadniczej części analizy zagadnienia stanowiącego przedmiot niniejszego opracowania poczynię, tytułem wstępu, kilka uwag w tym zakresie.

Zakres świadczeń jakie z tytułu choroby zawodowej przysługują pracownikowi wyznacza art. 237<sup>1</sup> § 1 k.p., zgodnie z treścią którego pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt 3 k.p., przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

Na gruncie powołanej wyżej regulacji wątpliwości rodzi dopuszczalność dochodzenia przez pracownika innych aniżeli statuowane w ustawie wypadkowej z 2002 roku [7] świadczeń, przede wszystkim w postaci roszczeń odszkodowawczych uregulowanych w przepisach Kodeksu cywilnego. Przepis art. 237<sup>1</sup> k.p. w pierwotnym brzmieniu, wprowadzony do Kodeksu pracy z dniem 2 czerwca 1996 roku, zakładał, iż pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową przysługują z tego tytułu świadczenia określone w odrębnych przepisach. Zasadnicza zmiana treści powołanego wyżej przepisu wprowadzona została z dniem 1 stycznia 2003 roku, od tej daty pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach. Zmiana treści art. 237<sup>1</sup> k.p. związana była z wejściem w życie ustawy wypadkowej z 30 października 2002 roku. Na skutek dokonanej nowelizacji zastąpiono sformułowanie: „świadczenia określone w odrębnych przepisach” zwrotem „świadczenia z ubezpieczenia społecznego określone w odrębnych przepisach”.

Powyższa regulacja, zwłaszcza po dokonanej w dniu 1 stycznia 2003 roku zmianie, rodzi wątpliwości, co do dopuszczalności dochodzenia roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. O ile bowiem pod pojęciem świadczeń określonych w odrębnych przepisach rozumieć można zarówno te przewidziane w ramach regulacji z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, jak i uregulowane w Kodeksie cywilnym, o tyle zakres pojęcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego roszczeń cywilnoprawnych z całą pewnością już nie obejmuje.

Na podstawie literalnego brzmienia przepisu należy dojść do wniosku, że regułą jest możliwość dochodzenia świadczeń przewidzianych w ramach ubezpieczenia społecznego. Ustawodawca nie posłużył się wszak sformułowaniem wskazującym na wyłączność tychże świadczeń, tym niemniej zdecydował się na ich sprecyzowanie. Artykuł 237<sup>1</sup> k.p. w pierwotnym brzmieniu odsyłał do przepisów odrębnych, bez zawężania prawa pracownika do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dokonując zmiany brzmienia art. 237<sup>1</sup> k.p. ustawodawca niezwykle precyzyjnie zdefiniował zakres praw pracownika oznaczając je mianem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie przewidując w tym zakresie jakichkolwiek innych możliwości. Paradoksalnie literalne brzmienie przepisu sprzeczne jest z *ratio legis* przyjętej przez ustawodawcę regulacji. W uzasadnieniu projektu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy

pracy i chorób zawodowych jednoznacznie opowiedziano się bowiem za zasadnością utrzymania dotychczasowej możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego. Wskazano, iż świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego stanowiąc mają zaspokojenie wszelkich roszczeń z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej w stosunku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, z jednoczesnym pozostawieniem możliwości dochodzenia roszczeń uzupełniających bezpośrednio od pracodawców [8].

Przepis art. 237<sup>1</sup> k.p. choć jasny z językowego punktu widzenia, rodzi wątpliwości w zakresie celowości i słuszności jego postanowień. Zasadniczy problem interpretacyjny, związany z wykładnią przepisu, jest wynikiem jego wadliwego sformułowania.

W mojej ocenie przyjąć należy prymat świadczeń z ubezpieczenia społecznego przy jednoczesnej dopuszczalności ich uzupełnienia w drodze świadczeń cywilnoprawnych, w przypadku gdy świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie pokryją w całości doznanej przez pracownika szkody lub krzywdy. Skoro bowiem system ubezpieczenia społecznego przewiduje świadczenia o wyłącznie ryczałtowym charakterze to pracownik winien mieć zagwarantowaną drogę do dochodzenia roszczeń, które w pełni naprawią wyrządzoną na skutek choroby zawodowej szkodę lub krzywdę.

Wskazać jednak należy, iż prezentowane w doktrynie odmienne koncepcje nie są całkowicie pozbawione racji. Nie należy bowiem zapominać, iż w ramach ubezpieczenia społecznego ochronie podlega nie tylko pracownik ale również druga strona stosunku pracy – pracodawca, który ma prawo oczekiwać, że w zamian za uiszczane na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składki, ubezpieczyciel przejmie odpowiedzialność za skutki chorób zawodowych. Ochronna funkcja ubezpieczeń społecznych realizowana jest nie tylko w stosunku do pracownika, ale również w stosunku do pracodawcy, w przypadku którego sprowadza się do ochrony przed koniecznością realizacji świadczeń na rzecz ubezpieczonego pracownika w przypadku zaistnienia określonego ryzyka socjalnego. Powyższe pozostaje w zgodzie z zasadą wzajemności, skoro pracodawca uiszcza składki na ubezpieczenie społeczne ma prawo w zamian oczekiwać ochrony – zwolnienia z odpowiedzialności wobec pracowników [9]. W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż zasadność cywilnoprawnej odpowiedzialności pracodawcy z tytułu chorób zawodowych wątpliwości rodzi również w świetle art. 300 k.p. stanowiącego podstawę prawną stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy. Artykuł ten uzależnia bowiem możliwość odpowiedniego stosowania norm Kodeksu cywilnego tylko w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy. Problem należnych pracownikowi świadczeń, w przypadku gdy zapadł on na chorobę zawodową, reguluje omówiony wyżej art. 237<sup>1</sup> k.p. odsyłający w tym zakresie do uregulowanych w odrębnych przepisach świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Reasumując należy stwierdzić, iż system ubezpieczenia społecznego w obecnie istniejącym kształcie, zakładającym ryczałtowy charakter świadczeń, nie zapewnia właściwej ochrony interesów pracowników, tym samym podleganie ubezpieczeniu wypadkowemu nie może prowadzić do zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności cywilnoprawnej. Regulacja art. 237<sup>1</sup> k.p. nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia odszkodowania w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego. Świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie wyczerpują wszystkich przysługujących pracownikowi z tytułu doznanej choroby zawodowej uprawnień. Niezależnie od świadczeń przewidzianych

w ustawie wypadkowej, może on dochodzić roszczeń cywilnoprawnych w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego.

Niejako na marginesie wskazać należy, iż do dnia 1 stycznia 1990 roku obowiązywał art. 40 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 roku o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych [10], zgodnie z treścią którego świadczenia określone w ustawie stanowią zaspokojenie wszelkich roszczeń z tytułu uszczerbku na zdrowiu albo z tytułu śmierci wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Powołana wyżej regulacja jednoznacznie wykluczała możliwość skutecznego dochodzenia przez pracowników roszczeń odszkodowawczych, które nie zostały przewidziane w powołanej ustawie, w postaci roszczeń uzupełniających dochodzonych na zasadach prawa cywilnego [11]. Uchylenie art. 40 ustawy wypadkowej z 1975 roku skutkuje dopuszczalnością stosowania prawa cywilnego w zakresie naprawienia szkody powstałej w następstwie choroby zawodowej, obecnie obowiązująca ustawa wypadkowa z 2002 roku nie zawiera analogicznej jak powołany wyżej art. 40 ustawy z 1975 roku regulacji, co moim zdaniem również potwierdza możliwość dochodzenia przez pracowników, obok przysługujących im świadczeń z ubezpieczenia społecznego, uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych.

## **2. Przyczynienie się poszkodowanego pracownika do powstania lub zwiększenia szkody**

W konsekwencji powyższego, uznając dopuszczalność dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych, pracownik, u którego stwierdzono chorobę zawodową, może domagać się odszkodowania, renty oraz zadośćuczynienia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. W art. 361 k.c. ustawodawca sformułował podstawową, odnoszącą się do wszystkich przysługujących pracownikowi świadczeń cywilnoprawnych, zasadę pełnego odszkodowania. Zasada ta doznaje jednak ograniczeń. W art. 362 k.c. ustawodawca zastrzegł bowiem, że jeżeli poszkodowany przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody, obowiązek jej naprawienia ulega odpowiedniemu zmniejszeniu stosownie do okoliczności, a zwłaszcza do stopnia winy obu stron. Zgodnie z powyższym Sąd po ustaleniu rozmiaru doznanej szkody, może wysokość należnego pracownikowi odszkodowania wyznaczyć na niższym, aniżeli wynikający z treści art. 361 k.c. poziomie, nie zapewniającym pełnej kompensaty wyrządzonej szkody.

Przechodząc na grunt szczegółowych rozważań dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu choroby zawodowej wskazać w pierwszej kolejności należy, iż zgodnie z treścią art. 15 k.p. pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Konkretyzacja tego obowiązku zawarta została w dziale dziesiątym Kodeksu pracy. Zgodnie z treścią rozpoczynającego go art. 207 k.p. pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Naruszenie obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy stanowi czyn niedozwolony, będący źródłem odpowiedzialności deliktowej pracodawcy.

Podkreślenia wymaga jednak, iż konieczność przestrzegania wymogów bhp nie stanowi obowiązku ciążącego wyłącznie na pracodawcy. Zgodnie z art. 100 k.p. również pracownik jest zobowiązany do przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych (§ 2 pkt 3). Szczegółowe regulacje w tym zakresie zawarte zostały w rozdziale drugim działu dziesiątego Kodeksu pracy, w którym ustawodawca wyraźnie stwierdził, iż przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany: znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym; wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych; dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy; stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem; poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich; niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie; współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przywołane regulacje prowadzą do wniosku, że bezpieczne i higieniczne warunki pracy zależne są tak od pracodawcy jak i od pracownika. W przypadku niedochowania wymogów bhp przez pracodawcę ponosi on względem pracownika odpowiedzialność odszkodowawczą. Zdarzają się jednak sytuacje, gdy choroba zawodowa jest skutkiem nie tylko zaniedbań pracodawcy, z którymi łączy się obowiązek odszkodowawczy, ale także zachowania się samego pracownika.

Reżim odpowiedzialności ukształtowanej przez przepisy Kodeksu cywilnego zakłada miarkowanie przysługujących pracownikowi świadczeń cywilnoprawnych m.in. z uwzględnieniem ewentualnego przyczynienia się pracownika do powstania szkody. Zgodnie bowiem ze znajdującym odpowiednie zastosowanie, przytoczonym już wyżej art. 362 k.c., jeżeli pracownik przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody, obowiązek jej naprawienia ulega odpowiedniemu zmniejszeniu stosownie do okoliczności, a zwłaszcza do stopnia winy obu stron. Powołana regulacja przewiduje możliwość redukcji należnych pracownikowi świadczeń cywilnoprawnych, w przypadku ustalenia, że swoim zachowaniem – działaniem lub zaniechaniem, przyczynił się on do powstania lub rozwoju choroby zawodowej. Za zasadnością zastosowanej regulacji przemawia słuszne założenie konieczności ponoszenia konsekwencji własnego zachowania.

### **3. Kryteria zmniejszenia odszkodowania**

Ustawodawca statuując instytucję miarkowania odszkodowania nie określił precyzyjnie kryteriów, w oparciu o które winna być ona stosowana, poprzestając na ogólnikowym stwierdzeniu „stosownie do okoliczności”. Jedyłą, wyraźnie przewidzianą, okolicznością jest stopień winy obu stron, który choć bez wątplenia ma

podstawowe znaczenie, to jednak nie wyczerpuje katalogu kryteriów miarkowania odszkodowania, albowiem ustawodawca wymóg stopnia winy obu stron poprzedził sformułowaniem „zwłaszcza”, tym samym nie można z treści art. 362 k.c. wyprowadzić wniosku, że tylko zawinione przyczynienie się poszkodowanego uzasadnia zmniejszenie odszkodowania [12]. Redakcja powołanego przepisu wskazuje jedynie, że w przypadku ustalenia wystąpienia przesłanki zawinienia zarówno po stronie sprawcy szkody jak i po stronie poszkodowanego, zestawienie ich win stanowi okoliczność mającą szczególnie istotne znaczenie dla ewentualnego miarkowania odszkodowania [13].

Wina poszkodowanego jest pojęciem pokrewnym, choć nie identycznym, z pojęciem winy sprawcy szkody. Powinna być, w najogólniejszym ujęciu, przypisana poszkodowanemu wówczas, gdy można mu postawić zarzut, że nie dołożył należytej staranności, jaką osoba rozważna powinna wykazać w konkretnej sytuacji, aby zadbać o swoje interesy. Przepisy Kodeksu cywilnego pojęcia winy nie definiują, tym samym zasadne jest w tym zakresie skorzystanie z dorobku doktryny i judykatury. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 26 września 2003 roku na pojęcie winy składają się dwa elementy: obiektywny i subiektywny. „Element obiektywny oznacza niezgodność zachowania się z obowiązującymi normami postępowania, a więc szeroko rozumianą bezprawność. Element subiektywny dotyczy stosunku woli i świadomości działającego do swojego czynu. Najkrócej rzecz ujmując, winę można przypisać podmiotowi prawa tylko wtedy, kiedy istnieją podstawy do negatywnej oceny jego zachowania z punktu widzenia obu tych elementów (tzw. zarzucalność postępowania)” [14].

Istotnym jest, iż dla przypisania pracownikowi winy, nie jest konieczne ustalenie, że miał on świadomość szkodliwych skutków swego postępowania, powyższe jest bowiem tylko jedną z dwóch postaci winy przewidzianych w prawie cywilnym. Obok winy umyślnej, w przypadku której wymagana jest świadomość szkodliwego skutku postępowania, przewidywanie jego nastąpienia i celowe do niego zmierzanie lub przynajmniej godzenie się na jego wystąpienie, wyróżnia się również winę nieumyślną, z którą do czynienia mamy w przypadku niedołożenia należytej staranności. Dla przypisania pracownikowi winy nieumyślnej wystarczające jest ustalenie, że choć nie przewidywał on szkodliwego skutku swojego zachowania, to jednak mógł i powinien był go przewidzieć. Powyższe określane jest mianem niedbalstwa, zarzut którego uzasadniony będzie w razie ustalenia, iż zachowanie pracownika odbiega od abstrakcyjnie ujętego wzorca postępowania [15]. W tym miejscu warto przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 8 lipca 1998 roku, zgodnie z którym „miernik postępowania, którego istota tkwi w zaniechaniu dołożenia staranności, nie może być formułowany na poziomie obowiązków nie dających się wyegzekwować, oderwanych od doświadczeń oraz uwzględniających reguły zawodowe i konkretne okoliczności, a także - jak tego wymaga art. 355 § 2 k.c. - typ stosunków” [16]. Tym samym oceny staranności pracownika nie można dokonywać bez uwzględnienia konkretnych okoliczności związanych ze świadczeniem pracy.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż nie tylko zawinione przyczynienie się pracownika do powstania lub zwiększenia szkody może uzasadniać zmniejszenie odszkodowania. Przesłanka stopnia winy obu stron nie ma zastosowania we wszystkich przypadkach przyczynienia, albowiem odpowiedzialność sprawcy szkody nie zawsze

ukształtowana jest na zasadzie winy. W przypadku odpowiedzialności opartej na zasadzie ryzyka lub na zasadzie słuszności wymóg porównania stopnia winy obu stron jest bezprzedmiotowy, tym niemniej Sąd winien wówczas ustalić czy zachowanie pracownika cechuje obiektywna nieprawidłowość lub niezgodność z powszechnie przyjętymi sposobami postępowania [17], które są wystarczające dla stwierdzenia przyczynienia się pracownika w przypadku gdy odpowiedzialność pracodawcy nie jest oparta na zasadzie winy. Jeżeli w toku postępowania Sąd ustali, iż zachowania pracownika nie cechuje nieprawidłowość, naganność, to wówczas uznanie jego przyczynienia, a w konsekwencji miarkowanie odszkodowania w oparciu o art. 362 k.c., jest niedopuszczalne [18].

Zgodnie z powyższym stopień winy jest, choć bezsprzecznie najważniejszą, to jednak nie jedyną okolicznością wpływającą na redukcję należnego pracownikowi odszkodowania, co zgodnie z treścią przepisu winno nastąpić „stosownie do okoliczności”. Ustawodawca poprzestał na ogólnikowym stwierdzeniu, nie dokonując jego konkretyzacji, tym samym okoliczności te winny być rozumiane szeroko [19]. Sąd winien więc mieć na względzie nie tylko okoliczności związane bezpośrednio z zachowaniem pracownika na chorobę zawodową, przede wszystkim w zakresie panujących w miejscu pracy warunków, ale również okoliczności związane z sytuacją życiową poszkodowanego pracownika. Istotnym jest, iż przepis art. 362 k.c. stanowi, że miarkowanie odszkodowania możliwe jest „jeżeli poszkodowany przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody”. Tym samym konieczną przesłanką jest polegające na działaniu lub zaniechaniu zachowanie się poszkodowanego pracownika. Nie można więc w oparciu o art. 362 k.c. obniżyć obowiązku naprawienia szkody w przypadku gdy szkodliwe warunki pracy były tylko jedną z przyczyn zdiagnozowanej u pracownika choroby zawodowej, tj. w razie ustalenia, iż na doznaną przez pracownika szkodę wpływ miała także stwierdzona u niego choroba samoistna. Jest to bowiem okoliczność niezależna od pracownika, która nie będąc wynikiem jego działania lub zaniechania, nie może zostać uznana za przyczynienie się w świetle art. 362 k.c. [20].

Sąd dokonując miarkowania odszkodowania powinien przede wszystkim porównać ciężar gatunkowy naganego postępowania stron stosunku pracy - ciężar oraz stopień naruszenia ciężających na nich obowiązków. Nie bez znaczenia winny być również motywy zachowania pracownika. Nawet naganne z punktu widzenia przestrzegania przepisów bhp postępowanie, nie może być jednoznacznie negatywnie oceniane, jeżeli istotny dla miarkowania odszkodowania ogół okoliczności wskazuje, iż takowe zachowania były przez pracodawcę akceptowane w sposób dorozumiany, czy nawet pożądane z uwagi chociaż na zwiększenie wydajności pracy czy obniżenie jej kosztów. Na ocenę zachowania pracownika wpływ winny mieć również okoliczności w postaci sytuacji na rynku pracy oraz słabszej pozycji pracownika w ramach stosunku pracy.

W tym miejscu odnieść należy się do regulacji art. 210 k.p., zgodnie z treścią którego w przypadku gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (§ 1). Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa wyżej pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (§ 2). Ustawodawca

zagwarantował nadto pracownikowi, w art. 55 k.p., prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe (§ 1), oraz wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (§ 1<sup>b</sup>), z jednoczesnym ustaleniem, że rozwiązanie umowy o pracę ze wskazanych powyżej przyczyn pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (§ 3). Podkreślić należy jednak, iż na mocy powyżej przytoczonych regulacji pracownik posiada jedynie teoretyczną możliwość skorzystania z ustawowo zagwarantowanych uprawnień. W praktyce bowiem możliwość tą kształtuje sytuacja na rynku pracy. Oczywistym jest, że w okresie utrzymującego się wysokiego bezrobocia uzyskanie zatrudnienia nie jest łatwe. Pracownicy nierzadko stawiani są przed wyborem świadczenia pracy w warunkach szkodliwych lub utratą źródła utrzymania, co przy uwzględnieniu bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy, może mieć długotrwały charakter.

Powołane wyżej okoliczności bezsprzecznie wpływają muszą na ocenę zachowania pracownika w ramach ustalanego przyczynienia. Realna możliwość skorzystania z ustawowo zagwarantowanego prawa do powstrzymania się od świadczenia pracy oraz do rozwiązania stosunku pracy determinowana jest przez szereg czynników, związanych przede wszystkim ze skutkami utraty zatrudnienia. Sąd Najwyższy już w roku 1938 sformułował ponadczasową tezę, stanowiąc, że nie można przypisać współwiny pracownikowi, który nie chcąc tracić źródła utrzymania, nie skorzystał z przysługującego mu prawa rozwiązania stosunku pracy i kontynuował zatrudnienie, mając świadomość szkodliwych dla zdrowia warunków pracy, które skutkować mogą uszczerbkiem na zdrowiu [21]. Zgodnie z przytoczonym, co oczywiste nadal aktualnym poglądem, niedopuszczalne jest miarkowanie odszkodowania z mocy art. 362 k.c. po ustaleniu, że gdyby pracownik mający świadomość szkodliwych dla zdrowia warunków pracy, zrezygnował z zatrudnienia do wystąpienia choroby zawodowej u niego by nie doszło. Nie można bowiem wymagać od pracowników porzucenia pracy, w każdym przypadku gdy jej warunki stwarzają zagrożenie dla ich zdrowia. Pamiętać bowiem należy, iż sytuacja na rynku pracy, problem bezrobocia oraz trudność w znalezieniu zatrudnienia powodują, że pracownik znajduje się nierzadko w położeniu przymusowym.

Podsumowując, sąd ustalając wysokość należnego pracownikowi odszkodowania na względzie winien mieć każdorazowo wszystkie okoliczności związane z zachorowaniem pracownika, a więc zarówno warunki wykonywania pracy i wypełnianie ciężących na pracodawcy obowiązków związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jak i postępowanie samego pracownika, w tym motywy, którymi się on kierował.

Bez wątplenia podstawową okolicznością, która może wpłynąć na obniżenie należnego pracownikowi odszkodowania jest nieprzestrzeganie przez niego reguł bezpieczeństwa i higieny pracy. Niestosowanie środków ochronnych, pomimo związanego z tym ryzyka zapadnięcia na chorobę zawodową, nie może pozostawać, w razie jej wystąpienia, bez wpływu na wysokość należnych pracownikowi z tego tytułu świadczeń. Obowiązkiem pracownika o podstawowym charakterze jest bowiem



przestrzeganie przepisów bhp, wydanych w jego interesie i dla jego dobra. Jednak i w tym zakresie wykluczony jest automatyzm. Konieczne jest bowiem każdorazowo ustalenie nie tylko przebiegu samego zachowania pracownika, ale również przyczyn jego postępowania i motywów, które nim kierowały. Może bowiem zdarzyć się tak, że stosowanie środków ochronnych jest wyłącznie obowiązkiem pracodawcy, a tolerowanie przez pracownika uchybień w zakresie zapewniania mu należytej ochrony życia i zdrowia, nie może moim zdaniem zostać zakwalifikowane jako przyczynienie się pracownika do powstania szkody (podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 1966 roku) [22]. Jak już była o tym mowa wyżej dokonując miarkowania obowiązku naprawienia szkody Sąd powinien porównać ciężar oraz stopień naruszenia ciążących na stronach stosunku pracy obowiązków. Powyższe nie może jednak nastąpić bez uwzględnienia rozróżnienia ciężaru obowiązków nałożonych na pracownika i pracodawcę w zakresie bhp. Pamiętać bowiem należy, że o ile pracownika zobowiązano do przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, o tyle na pracodawcę nałożono znacznie dalej idące obowiązki, podjęcia wszelkich działań mających na celu ochronę zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Istotnym jest, iż nie tylko postępowanie pracownika w miejscu pracy podlega analizie w toku ustalania jego ewentualnego przyczynienia się do powstania lub zwiększenia szkody. Skoro bowiem art. 362 k.c. nakłada na Sąd obowiązek uwzględniania wszelkich okoliczności nie można poprzestać na zbadaniu wyłącznie okoliczności związanych z zachowaniem pracownika w miejscu i czasie pracy, w szczególności przestrzeganiem przez niego przepisów bhp. Może bowiem zdarzyć się tak, że na niekorzystny stan zdrowia pracownika istotny wpływ ma postępowanie pracownika pozostające bez związku z wykonywaną pracą. Przykładem uzasadniającym zmniejszenie obowiązku naprawienia szkody może być przyczynienie się pracownika do powstania choroby nowotworowej, na skutek długoletniego, nałogowego palenia tytoniu [23].

Wskazać w tym miejscu należy, nie wdając się w szczegółowe w tym zakresie rozważania albowiem wykraczają one poza ramy niniejszego artykułu, że przypisanie pracownikowi przyczynienia się do powstania szkody możliwe jest tylko wtedy, gdy jego działanie lub zaniechanie jest tego rodzaju, że normalnie, zwykle doprowadza do powstania szkody [24]. Tym samym ewentualne ustalenie, iż pracownik nie stosował się do wymogów bhp, nie jest wystarczające do przyjęcia jego przyczynienia, a w konsekwencji odpowiedniego zmniejszenia należnych mu świadczeń. Konieczne jest bowiem każdorazowe ustalenie związku przyczynowego w rozumieniu art. 361 § 1 k.c. pomiędzy zachowaniem pracownika a powstaniem lub zwiększeniem szkody. W konsekwencji powyższego miarkowanie obowiązku naprawienia szkody możliwe jest tylko w przypadku ustalenia, iż postępowanie pracownika miało wpływ na powstanie, rozwój lub rozmiar stwierdzonej choroby zawodowej. Dla przyjęcia przyczynienia się pracownika za absolutnie niewystarczającą uznać należy hipotetyczną niemożność wykluczenia, że gdyby zachowanie pracownika było zgodne z wymogami bhp do powstania choroby zawodowej mogłoby nie dojść [25].

Warto w tym miejscu przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 7 maja 2010 roku, zgodnie z którym „przyczynienie się do szkody występuje, gdy

w wyniku badania stanu faktycznego sprawy dojść trzeba do wniosku, że bez udziału poszkodowanego szkoda hipotetycznie nie powstałaby lub nie przybrałaby rozmiarów, które ostatecznie w rzeczywistości osiągnęła” [26].

Podkreślić należy, iż artykuł 362 k.c. nie ma zastosowania, w razie wykluczenia odpowiedzialności pracodawcy - w przypadku ustalenia, że źródłem szkody jest wyłącznie zachowanie samego pracownika. Powyższa reguła winna być jednak stosowana z uwzględnieniem specyfiki stosunków pracy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na dającą się zauważyć w judykaturze pewną tendencję do stosowania znacznie bardziej zaostrzonych kryteriów oceny powinnego zachowania w zakresie przestrzegania reguł bezpieczeństwa i higieny pracy w stosunku do pracodawcy aniżeli pracownika. Za słusznością powyższego przemawia przede wszystkim fakt, iż to pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy, zasługującą na mocniejszą ochronę. Praktyka orzecznicza winna powyższe mieć na uwadze każdorazowo dokonując oceny realizacji uprawnień i obowiązków pracowników.

W tym zakresie na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 1963 roku, w którym zawinione zachowanie pracowników w postaci stosowania metod pracy zakazanych jako niebezpiecznych nie zostało uznane za postawę wyłączenia odpowiedzialności pracodawcy, a podlegało jedynie uwzględnieniu w oparciu o art. 362 k.c., zakwalifikowane zostało bowiem jako przyczynienie. Sąd Najwyższy stwierdził, iż pracodawca poprzestając na wydaniu zakazu stosowania określonych metod jako niebezpiecznych, nie podejmując jednocześnie działań zmierzających do egzekwowania jego przestrzegania nie dopełnił obowiązków w zakresie bhp. Co więcej Sąd przyjął stopień przyczynienia jedynie na poziomie 1 / 5, mimo że pracownik miał świadomość zagrożeń związanych ze stosowaniem określonych metod pracy, został o tym uprzedzony przez inspektora bhp, który wydał stosowne zakazy, do których jednak pracownicy umyślnie się nie zastosowali, kierując się chęcią osiągnięcia wyższych zarobków. Za przyjęciem stopnia przyczynienia na poziomie 1 / 5 przemawiał, zdaniem Sądu, stopień zawinienia pracodawcy, wykazującego zdecydowanie lekceważący stosunek do kwestii bezpieczeństwa pracy [27]. Powyższe rozstrzygnięcie w pełni obrazuje konieczność odpowiedniego stosowania norm prawa cywilnego do stosunków pracy i stosowania instytucji miarkowania odszkodowania po uwzględnieniu wszelkich okoliczności.

#### **4. Fakultatywność zmniejszenia odszkodowania**

Na gruncie omawianej problematyki rodzi się wątpliwość, czy każde przyczynienie się pracownika do powstania lub rozwoju choroby zawodowej powoduje konieczność zmniejszenia odszkodowania. Na powyższe wskazywałaby kategoriyczna treść art. 362 k.c., a zwłaszcza zastosowanego w nim sformułowania „ulega”. Tym niemniej zwrócić uwagę należy na uzależnienie przez ustawodawcę zakresu redukcji od ogółu okoliczności, co uzasadnia twierdzenie, że sąd może odstąpić od obniżenia należnego pracownikowi odszkodowania, jeżeli jest to uzasadnione w świetle okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

Zastosowanie instytucji przyczynienia zależne jest, co wymaga podkreślenia, od uznania sądu. Istotnym jest, iż uznanie sądu w żadnym razie nie oznacza dowolności. Choć zgodzić należy się z koncepcją, iż ustalenie przyczynienia się nie przesądza

o zmniejszeniu odszkodowania, to jednak odstąpienie od przewidzianej w art. 362 k.c. reguły winno mieć charakter wyjątkowy [28]. Przytoczyć w tym zakresie należy pogląd P. Graneckiego, zgodnie z którym kategorię brzmienie użytego w art. 362 k.c. zwrotu „ulega zmniejszeniu” odnosi się do końcowego fragmentu art. 362 k.c., stanowiącego o przesłankach miarkowania odszkodowania. Zdaniem Graneckiego odmienna koncepcja prowadziłyby do pozbawienia sądu prawa oceny, czy w świetle okoliczności faktycznych konkretnego przypadku zasądzenie odszkodowania w pełnej wysokości pozostaje uzasadnione pomimo stwierdzonego przyczynienia [29]. Przywołać w tym zakresie warto pogląd Sądu Apelacyjnego w Łodzi wyrażony w wyroku z dnia 30 kwietnia 2013 roku, zgodnie z którym „przyczynienie się poszkodowanego jest jedynie warunkiem wstępnym miarkowania odszkodowania. Stwarza sytuację, w której sąd ma powinność rozważenia, czy w konkretnych okolicznościach uzasadnione jest zmniejszenie odszkodowania” [30].

Zgodnie z powyższym miarkowanie odszkodowania jest wyłącznie uprawnieniem, a nie obowiązkiem sądu. Nawet w przypadku ustalenia przyczynienia pracownika, sąd na skutek analizy całokształtu okoliczności sprawy może dojść do wniosku, iż obniżenie należnego odszkodowania nie jest uzasadnione. Ustalenie czy zachodzą podstawy do miarkowania odszkodowania, a jeżeli tak, to w jaki stopniu winno ono ulec obniżeniu, z istoty należy do sfery swobodnego uznania sędziowskiego. W żadnym razie nie oznacza to jednak dowolności, sąd orzeka bowiem w granicach wyznaczonych przez art. 362 k.c.

## **5. Stopień zmniejszenia odszkodowania**

Uznaniu sądu ustawodawca pozostawił również kwestię zakresu miarkowania obowiązku naprawienia szkody. Sąd stosując art. 362 k.c. ustala nie tylko sam fakt przyczynienia się pracownika, ale również to w jakim stopniu jego zachowanie wpłynęło na powstanie lub zwiększenie szkody, powyższe rzutuje na stopień zmniejszenia odszkodowania. Podkreślić należy, iż choć stopień przyczynienia nie może pozostawać bez wpływu na stopień obniżenia odszkodowania, to jednak nie może on automatycznie przesądzać o zakresie redukcji należnych pracownikowi świadczeń. Stopień przyczynienia, a stopień obniżenia odszkodowania to dwa odrębne pojęcia, podlegające odrębnemu ustaleniu w toku postępowania sądowego, a ich wzajemny wpływ determinuje ogół okoliczności konkretnej sprawy [31]. Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2008 roku „w każdej sprawie, w której postawiono zarzut przyczynienia się poszkodowanego i sąd przyczynienie takie stwierdził, jest wymagana konkretna, zindywidualizowana ocena pod kątem potrzeby i skali obniżenia należnego odszkodowania” [32]. Sąd orzekając o odszkodowaniu z tytułu choroby zawodowej winien każdorazowo poddać zachowanie stron stosunku pracy szczegółowej analizie, uwzględniając przy tym wszystkie okoliczności konkretnego przypadku i dopiero na tej podstawie ustalić stopień przyczynienia.

Miarkowanie odszkodowania nie może następować bez uwzględnienia istoty cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej jaką jest jej kompensacyjna funkcja. Tym samym rozważając związane z nią zagadnienia każdorazowo mieć na względzie należy powinność dążenia do jak najpełniejszego zabezpieczenia realizacji słusznego interesu poszkodowanego [33].

## 6. Podsumowanie

Konkludując, należy stwierdzić, iż pracownikowi, u którego zdiagnozowano chorobę zawodową, przysługują obok świadczeń z ubezpieczenia społecznego również świadczenia cywilnoprawne, podlegające jednak odmiennym regułom prawnym. Różnica między wskazanymi roszczeniami przejawia się między innymi w możliwości obniżenia świadczeń w przypadku, gdy pracownik swoim zachowaniem przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody. Miarkowanie świadczeń z tytułu choroby zawodowej możliwe jest wyłącznie w przypadku roszczeń cywilnoprawnych.

Zasadniczym kryterium zmniejszenia odszkodowania jest stopień winy stron stosunku pracy. Zastrzec jednak należy konieczność każdorazowego uwzględnienia wszystkich okoliczności związanych z zachorowaniem pracownika, a więc przede wszystkim warunków wykonywania pracy, wypełniania ciężących na pracodawcy obowiązków związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przestrzegania wymogów bhp przez pracownika oraz jego zachowania zarówno w miejscu pracy jak i poza nim, z uwzględnieniem motywów, które nim kierowały. Istotnym jest, iż na obniżenie odszkodowania wpływ mają tylko konkretne zachowania – działania lub zaniechania, pracownika. Okoliczności od niego niezależne nie mogą stanowić podstawy zmniejszenia odszkodowania.

Przy dokonywaniu miarkowania odszkodowania wykluczony jest automatyzm. Sąd w oparciu o ogół okoliczności konkretnego przypadku decyduje nie tylko o stopniu zmniejszenia należnego pracownikowi odszkodowania, ale przede wszystkim rozstrzyga o zasadności jego obniżenia w ogóle. Nawet bowiem w przypadku ustalenia przyczynienia się pracownika do powstania lub zwiększenia szkody, sąd na skutek analizy całokształtu okoliczności sprawy może dojść do wniosku, iż obniżenie odszkodowania nie jest uzasadnione.

## LITERATURA

- [1] Gersdorf M.: *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadki przy pracy*, PiZS, nr 6/2003.
- [2] Maniewska E.: *Jeszcze o odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy za wypadki przy pracy*, PiZS, nr 12/2011.
- [3] Witoszko W.: *Odpowiedzialność pracodawcy w razie dochodzenia uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej*, PiZS, nr 11/2008.
- [4] Ślebzak K.: *Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, PiZS, nr 11/2009.
- [5] Raczkowski M.: *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy*, PiZS, nr 4/2009.
- [6] Marek A.: *Wypadek przy pracy – cywilne roszczenia uzupełniające w praktyce orzeczniczej*, Służba Pracownicza, nr 6/2006.
- [7] Ustawa z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tekst jednolity Dz.U. z 2009r., Nr 167, poz. 1322 ze zm.
- [8] Uzasadnienie projektu ustawy z 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych:

[http://orka.sejm.gov.pl/Druki4ka.nsf/\(\\$vAllByUnid\)/4401DF3643EB9FF5C1256BE300329E01/\\$file/586.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Druki4ka.nsf/($vAllByUnid)/4401DF3643EB9FF5C1256BE300329E01/$file/586.pdf)

- [9] Ślebzak K.: *Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, PiZS, nr 11/2009, s. 7-8.
- [10] Tekst jedn. Dz. U. z 1983r., nr 30 poz. 144.
- [11] Uchwała SN z 24.10.1986r., III PZP 59/86, OSNC 1987/5-6/68; uchwała SN z 30.03.1987r., III PZP 81/86, OSNC 1987/12/187; postanowienie SN z 22.06.1977r., III PZ 19/77, System Informacji Prawnej LEX nr 16370.
- [12] Pietrzykowski K. (red.): *Kodeks cywilny. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2011, System Informacji Prawnej Legalis, art. 362.
- [13] Bieniek G. (red.): *Komentarz do Kodeksu cywilnego*, Wydawnictwo LexisNexis, Kraków 2011, Serwis Prawniczy LexPolonica, art. 362.
- [14] Wyrok SN z 26.09.2003r., IV CSK 32/02, System Informacji Prawnej LEX nr 146462.
- [15] Bieniek G. (red.): *Komentarz do Kodeksu cywilnego*, Wydawnictwo LexisNexis, Kraków 2011, Serwis Prawniczy LexPolonica, art. 415.
- [16] Wyrok SN z 08.07.1998r., III CKN 574/97, System Informacji Prawnej LEX nr 462941.
- [17] Uchwała SN z 20.09.1975r., III CZP 8/75, OSNC 1976/7-8/151.
- [18] Wyrok SN z 14.02.2001r., I PKN 248/00, OSNP 2002/21/522.
- [19] Wyrok SA w Łodzi z 13.02.2013r., I ACa 1142/12, System Informacji Prawnej LEX nr 1289497.
- [20] Wyrok SN z 13.01.1997r., I PKN 2/97, OSNP 1997/18/336, wyrok SN z 19.03.2008r., I PK 256/07, M.P.Pr. 2008/11/590; wyrok SN z 13.01.1997r., I PKN 2/97, OSNP 1997/18/336.
- [21] Orzeczenie SN z 07.03.1938r., III C 3012/36, OSN(C) 1939/2/56.
- [22] Wyrok SN z 07.01.1966r., I PR 456/65, System Informacji Prawnej LEX nr 13894.
- [23] Wyrok SN z 06.03.1997r., II UKN 20/97, OSNP 1997/23/478; wyrok SN z 12.08.1998r., II UKN 174/98, OSNP 1999/16/524.
- [24] Wyrok SN z 07.12.1964r., I CR 218/64, OSNC 1965/9/153.
- [25] Wyrok SN z 27.11.1974r., II CR 647/74, OSP 1976/1/6.
- [26] Wyrok SN z 07.05.2010r., III CSK 229/09, System Informacji Prawnej LEX nr 602264.
- [27] Wyrok SN z 03.12.1963r., II PR 558/63, OSNPG 1964/8/57.
- [28] Bieniek G. (red.): *Komentarz do Kodeksu cywilnego*, Wydawnictwo LexisNexis, Kraków 2011, Serwis Prawniczy LexPolonica, art. 362.
- [29] Granecki P.: *W sprawie wykładni art. 362 Kodeksu cywilnego*, PiP, nr 1/2003, s. 74.
- [30] Wyrok SA w Łodzi z 30.04.2013r., I Aca 1477/12, System Informacji Prawnej LEX nr 1316218.
- [31] Wyrok SA w Lublinie z 09.04.2013r., I Aca 18/13, System Informacji Prawnej LEX nr 1313361.
- [32] Wyrok SN z 29.10.2008r., IV CSK 243/08, System Informacji Prawnej LEX nr 590267.
- [33] Granecki P.: *Wybrane zagadnienia wykładni art. 362 k.c. – na marginesie wypowiedzi Profesora Tomasza Pajora*, Palestra, z. 1-2/2005, s. 110.