

Biblioteczka
**PRZYJACIELA
PRZY PRACY**

2

ALBIN MIROŃCZUK

**ODSZKODOWANIA
ZA WYPADKI
PRZY PRACY**

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE

BIBLIOTECZKA „PRZYJACIELA PRZY PRACY”

1957 : 566.41

2

ALBIN MIROŃCZUK

ODSZKODOWANIA ZA WYPADKI PRZY PRACY

według stanu prawnego
na dzień 30 września 1957 r.



Warszawa 1957

W Y D A W N I C T W O Z W I Ą Z K O W E

Opiniodawca
mgr Jan Sulej

Redaktor
mgr Zofia Cyprys

Okładkę projektował
Antoni Pucek

Redaktor techniczny
Józef Jach

Korektor
Pola Szaflikowska

NOTKA BIBLIOGRAFICZNA

Broszura pt. „Odszkodowania za wypadki przy pracy” omawia zasady i tryb uzyskiwania odszkodowań z zakładu pracy (a także z PZU) z tytułu wypadków, którym ulegają pracownicy.

W szczególności przedstawione w niej zostały zasady odpowiedzialności zakładu pracy, sposób ustalania wysokości odszkodowania, terminy dochodzenia odszkodowania oraz zasady współzależności pomiędzy różnymi formami zabezpieczenia materialnego osób poszkodowanych na skutek wypadków przy pracy.

Poza tym broszura zawiera także przedstawienie zasad uzyskiwania odszkodowania z Państwowego Zakładu Ubezpieczeń a także omówienie form pomocy instancji i organów związkowych dla osób starających się o odszkodowanie.

Wspomniana publikacja przeznaczona jest przede wszystkim do użytku społecznych inspektorów pracy, rad zakładowych, technicznych inspektorów pracy i dalszego związkowego aktywu ochrony pracy.

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE 1957

Wydanie I. Nakład 7.150 egz. Objętość ark. wyd. 3,25, ark. druk. 4. Papier druk. mat. V kl., 60 g, A-1/16. Do składu oddano 8.VII.1957 r. Podpisano do druku 20.IX.1957 r. Druk ukończono w październiku 1957 r.

Cena zł 4.—

Zakł. Graf. RSW „Prasa”, Wrocław ul. P. Skargi 3/5. Zam. 2169, F-16,

SPIS TREŚCI

Przedmowa	5
I. Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	7
II. Wypadek przy pracy	8
III. Na czym polega szkoda wywołana wypadkiem przy pracy	11
IV. Sposób materialnego zabezpieczenia pracowników (i ich rodzin) poszkodowanych na skutek wypadków przy pracy	14
Zasiłki chorobowe — Prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy — Zasiłki pogrzebowe z funduszy ubezpieczeń społecznych — Zasiłki pogrzebowe z funduszy zakładu pracy — Świadczenia wypadkowe w układach zbiorowych pracy — Świadczenia emerytalne — Renta inwalidzka — Renty rodzinne — Inne formy pokrywania szkód.	
V. Odszkodowanie z zakładu pracy	28
Zasady odpowiedzialności uspołecznionego zakładu pracy — Zasady odpowiedzialności nieuspołecznionego zakładu pracy — Kto jest uprawniony do odszkodowania — Ustalanie wysokości odszkodowania — Formy odszkodowania w pieniądzu — Współwina poszkodowanego — Odpowiedzialność bezpośredniego sprawcy — Terminy dochodzenia odszkodowań — Tryb dochodzenia roszczeń odszkodowawczych — Odpowiedzialność materialna a odpowiedzialność karna	
VI. Odszkodowanie z Państwowego Zakładu Ubezpieczeń	49
Pojęcie wypadku — Zakres ubezpieczenia — Osoby uprawnione do świadczeń z PZU — Ograniczenie odpowiedzialności PZU — Świadczenia przysługujące w razie wypadku — Ubezpieczenie członków straży pożarnych — Świadczenia na wypadek śmierci strażaka — Świadczenia na wypadek trwałego inwalidztwa strażaka — Świadczenia z PZU na wypadek czasowej niezdolności do pracy strażaka — Tryb postępowania przy dochodzeniu odszkodowań z PZU — Odszkodowanie z PZU a prawo do odszkodowania z zakładu pracy.	
VII. Pomoc instancji i organów związkowych przy dochodzeniu odszkodowania przez pracownika	62

P R Z E D M O W A

Ustawodawstwo nasze dotyczące odszkodowań przysługujących pracownikom, którzy ulegli wypadkom przy pracy jest bardzo skomplikowane. Zawarte jest ono w licznych przepisach i to zarówno w przedwojennych jak i powojennych, nie zawsze powiązanych ze sobą w jednolitą i konsekwentnie zbudowaną całość.

Stan ten nie sprzyja szerokiej znajomości tych przepisów ani wśród administracji, ani też wśród zainteresowanych pracowników, którzy bardzo często nie znają przysługujących w tym zakresie uprawnień, wskutek czego nie dochodzą należnych im świadczeń.

Dodać do tego należy jeszcze nieznaną tego zagadnienia wśród aktywu związkowego, a zwłaszcza aktywu ochrony pracy i zdarzającą się często wśród administracji tendencję do uchylania się od swoich obowiązków wobec poszkodowanych pracowników.

Mając na względzie potrzebę przyjęcia z pomocą pracownikom, którzy ulegli wypadkom przy pracy, przez wskazanie im przede wszystkim zasad ustalania i sposobu dochodzenia odszkodowań w razie wypadku przy pracy, pragniemy spopularyzować w jak najszerszym zakresie przepisy w tej dziedzinie.

Chcemy przede wszystkim dać do rąk aktywu ochrony pracy materiał umożliwiający informowanie poszkodowanych o przysługujących im uprawnieniach i sposobie ich dochodzenia.

Uważamy, że na tej drodze Wydawnictwo doloży swoją skromną cegiełkę w realizowaniu podstawowego zadania stojącego przed związkami zawodowymi, tj. ochrony codziennych interesów mas pracujących.

Jednocześnie Wydawnictwo prosi czytelników o nadsyłanie swoich uwag i życzeń odnośnie niniejszej publikacji.

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE

I. OBOWIĄZEK ZAPEWNIENIA BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY

Art. 60 Konstytucji PRL zapewnia obywatelom prawo do ochrony zdrowia oraz do pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy, przy czym urzeczywistnieniu tego prawa służy m. in. stałe polepszanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ten sposób obowiązek stworzenia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy — a przede wszystkim takich, które by wykluczały lub w jak największym stopniu ograniczały wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe — jest konstytucyjnym obowiązkiem zakładu pracy.

Obowiązek ten podkreślają także inne przepisy poza Konstytucją, przy czym, co jest może najistotniejsze, wymaga się zapewnienia stałego postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wprowadzenie do produkcji nowych i skomplikowanych maszyn i innych urządzeń technicznych, substancji i środków stwarzających coraz większe zagrożenia dla pracownika wymaga stałego doskonalenia urządzeń i środków zapewniających pracownikowi bezpieczne i zdrowe warunki pracy.

Stale doskonalenie i ulepszanie urządzeń i środków zapewniających bezpieczne i higieniczne warunki pracy jest niezbędnym elementem prawidłowego rozwiązywania problemów ochrony pracy.

Uznanie zasady, że rozwojowi produkcji musi nieodłącznie towarzyszyć polepszanie stanu ochrony pracy, prowadzi w konsekwencji do tego, że bezpieczeństwo i higiena pracy z zagadnienia marginesowego staje się jednym z podstawowych problemów i nabiera takiej samej wagi, jaką mają zagadnienia produkcyjne.

Stale zwiększane środki finansowe i materiałowe stwarzają gospodarczą bazę, która zapewnia coraz pełniejsze realizowanie postulatów bezpieczeństwa i higieny pracy. I tak, np. nakłady finansowe na ten cel wzrosły w skali ogólnokrajowej w 1955 r. o 20% w stosunku do roku poprzedniego, przy czym wzrost ten w niektórych gałęziach gospodarki narodowej wyniósł aż 87%.*)

Obowiązki zakładu pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są bardzo różnorodne.

Za najważniejsze z nich uznać należy:

1. Prawidłowe z punktu widzenia bhp rozplanowanie zakładu pracy, a zwłaszcza rozlokowanie maszyn i innych urządzeń technicznych oraz prawidłowa konserwacja urządzeń i budynków zakładu pracy.

2. Stworzenie warunków technicznego bezpieczeństwa pracy przy maszynach i innych urządzeniach technicznych (skonstruowanie i zbudowanie ich w sposób zapewniający bezpieczeństwo pracy dla obsługi lub — gdy to nie jest możliwe — zaopatrzenie ich w odpowiednie urządzenia ochronne.

3. Wprowadzenie prawidłowej organizacji pracy.

4. Szkolenie pracowników w zakresie stosowania bezpiecznych metod pracy.

5. Zaopatrywanie pracowników w odzież ochronną i sprzęt ochrony osobistej.

6. Zapewnienie pracownikowi warunków usuwających szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (np. przydzielanie mleka lub innego odżywiania ochronnego).

7. Wyposażenie zakładu pracy w urządzenia higieniczno-sanitarne.

II. WYPADEK PRZY PRACY

Oto przykład wypadku

W jednym z zakładów pracy majster wydał kilku pracownikom polecenie oczyszczenia przenośnika używanego do transportu surowców. Stwierdziwszy, że jeden z pracowników wy-

*) Rocznik statystyczny 1956, str. 289.

konał swoją pracę, nie sprawdzając przy tym, czy pozostali pracownicy zakończyli pracę, bez jakiegokolwiek ostrzeżenia wydał polecenie uruchomienia przenośnika, w wyniku czego jeden z tych pracowników uległ śmiertelnemu wypadkowi.

Jest to jeden z wielu wypadków, jakie się zdarzają w zakładach pracy na skutek lekkomyślności lub niedbalstwa administracji.

Obowiązujące u nas ustawodawstwo pracy określa wypadek przy pracy jako zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, które pozostaje w związku z pracą w zakładzie, jeżeli zdarzenie to wywołało bezpośrednio chorobę, utratę zdolności do pracy lub śmierć pracownika (a ewentualnie jeszcze dalsze szkody w postaci np. zniszczenia odzieży).

Przytoczony na wstępie wypadek odpowiada w całości temu określeniu. Jednakże jest rzeczą celową dodanie w związku z tym określeniem kilku dodatkowych objaśnień.

I tak, pojęcie nagłości nie powinno być rozumiane zbyt dosłownie; może tutaj bowiem chodzić także o zdarzenie trwające pewien okres czasu, jak np. pożar w zakładzie.

Aby wypadek mógł być uznany za wypadek przy pracy w rozumieniu tych przepisów, przyczyna jego musi pozostawać poza pracownikiem. Np. nie będzie nim śmierć pracownika w zakładzie i w godzinach pracy spowodowana chorobą serca, wylewem krwi do mózgu itp.

Wypadek taki musi nastąpić w związku z zatrudnieniem, tzn. że wymaga się, aby pracownik uległ mu w związku z wykonywaniem swoich zwykłych czynności, albo poleceń osób, którym podlega z tytułu swego zatrudnienia.

Za wypadek przy pracy uważa się także wypadek, któremu ulegnie pracownik w związku z wykonywaniem czynności w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia (np. wypadek, któremu uległ pracownik ratujący mienie zakładu pracy przed zniszczeniem; jeżeli pracownik w związku z nienależytą organizacją pracy ma przestoje, podczas których przyjdzie z pomocą

towarzyszom pracy i wtedy ulegnie wypadkowi, to wypadek ten w świetle przytoczonej zasady uznaje się również za wypadek przy pracy).

Wypadkiem przy pracy jest także wypadek, któremu uległ pracownik przy przechowywaniu, oczyszczaniu, naprawianiu i przenoszeniu narzędzi pracy, chociażby je nawet sam dostarczył.

Ponieważ za wypadek przy pracy może być uznany tylko wypadek, któremu uległ pracownik w związku z pracą, wobec czego wypadek, któremu ulega pracownik wprawdzie na terenie zakładu i w godzinach pracy, ale bez związku z pracą nie będzie traktowany jako wypadek przy pracy (np. uszkodzenie ciała w wyniku bójki pomiędzy dwoma pracownikami).

Zakwalifikowanie danego wypadku do wypadków przy pracy ma duże znaczenie, gdy chodzi o świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Pracownik bowiem poszkodowany w wypadku przy pracy ma prawo do wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego niż wówczas, gdy straci zdolność do pracy z innych przyczyn, co z kolei wpływa na wysokość odszkodowania, którego może się domagać od zakładu pracy.

Dla uznania danego wypadku za wypadek przy pracy nie jest konieczne, aby nastąpił on na terenie zakładu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony. W szczególności chodzi tutaj o wypadek, któremu uległ pracownik przy wykonywaniu swoich obowiązków służbowych w czasie delegacji służbowej, przewożenia poza zakładem pracy mienia stanowiącego własność zakładu pracy itp.

Ważne jest tylko, aby wypadek nastąpił w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności służbowych.

Należy przy tym zaznaczyć, że w zakresie prawa do świadczeń emerytalnych z ubezpieczenia społecznego na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się również wypadki w drodze do pracy i z pracy oraz wypadki, jakim ulegają pracownicy:

- 1) w związku z wykonywaniem funkcji i zadań zleconych im przez organizacje polityczne, zawodowe lub społeczne,
- 2) podczas zorganizowanej dobrowolnie lub zarządzanej przez

władze pomocy siewnej, zniwnej lub akcji mającej na celu ochronę plonów,

3) podczas ratowania innych obywateli z grożącego im życia niebezpieczeństwa,

4) podczas udzielania przedstawicielowi władzy państwowej pomocy przy spełnianiu przez niego czynności urzędowych,

5) podczas brania udziału w ściganiu lub ujęciu osób podejrzanych o popełnienie przestępstwa lub podczas ochrony innych obywateli przed napaścią.

Wyrównania szkód wywołanych tymi wypadkami dochodzi się od sprawcy szkody na zasadach ogólnych, określonych w prawie cywilnym.

III. NA CZYM POLEGA SZKODA WYWOŁANA WYPADKIEM PRZY PRACY

Szkody spowodowane wypadkiem przy pracy są albo szkodami na osobie albo też szkodami na mieniu pracownika. Szkodę możemy określić przy tym jako pewien uszczerbek (majątkowy lub niemajątkowy) dotyczący kogokolwiek bez prawnego uzasadnienia.

Szkody na osobie wywołane wypadkiem
SZKODA NA OSOBIE przy pracy to uszkodzenie ciała i związany z tym rozstrój zdrowia albo śmierć.

Rozstrój zdrowia spowodowany wypadkiem jest z reguły połączony z ograniczeniem możliwości zarobkowania a w następstwie — utratą wynagrodzenia w całości lub w części. Świadczenia z ubezpieczenia społecznego z reguły nie pokrywają całego utraconego zarobku (zob. str. 15) tak, że pracownik, który korzysta z tych świadczeń ponosi stratę materialną w postaci różnicy pomiędzy wysokością tych świadczeń, a wysokością zarobków (np. pracownik, który pobiera zasiłek chorobowy wynoszący 70% zarobku ponosi stratę w wysokości 30% zarobków).

Należy przy tym pamiętać, że prawo do pobierania zasiłków

chorobowych jest ograniczone w czasie, a mianowicie okres pobierania zasiłków chorobowych ustalony został na 26 tygodni (z możliwością przedłużenia do 39 tygodni).

Jeżeli utrata zdolności do zarabkowania ma charakter trwały, wówczas może wchodzić w grę także i to, że pracownik otrzymałby w ramach świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie tylko mniej niż zarabiał przed wypadkiem (wysokość tych świadczeń zależy bowiem od wysokości efektywnych zarobków pracownika), ale straciłby możliwość podwyżki zarobków w przyszłości (np. w drodze awansu, podniesienia kwalifikacji itp.).

Bywa i tak, że zarobki pracownika nie ulegają obniżce, ale na skutek wypadku zwiększają się potrzeby i wymagania pracownika, jak np. konieczność lepszego i intensywniejszego odżywiania się, zmiany miejsca zamieszkania na dogodniejsze (co wymaga pokrycia kosztów przeprowadzki), dodatkowego specjalnego leczenia się (o ile takiego leczenia nie zapewnia państwowa służba zdrowia).

Może mieć miejsce również i taki przypadek, że zarobki pracownika, który uległ wypadkowi nie uległy obniżeniu, ale organizm jego uległ osłabieniu, tak że utrata zdolności do zarabkowania nastąpi wcześniej, niż gdyby pracownik nie uległ wypadkowi.

Uszkodzenie ciała wywołane wypadkiem przy pracy może nie spowodować niezdolności do pracy (a w każdym razie niezdolność ta może być krótkotrwała), np. może to być wypadek oszpeceń, przy czym oszpeceń to może wcale nie wpływać na zarobki pracownicze.

Rzecz oczywista, nikt tutaj nie może kwestionować, że pracownik poniósł szkodę, która będzie się przejawiać w utrudnieniu osobistej sytuacji poszkodowanego i zmniejszeniu się szans powodzenia życiowego w przyszłości. Ustalając czy i jakiego rodzaju szkodę poniósł pracownik w tych przypadkach, należy uwzględnić także i tę okoliczność jakkolwiek określenie wysokości żądanego odszkodowania w konkretnej sumie pieniężnej może być w praktyce trudne.

Jeżeli wypadek przy pracy spowodował śmierć pracownika,

wówczas szkodę ponoszą osoby utrzymywane przez pracownika, a w pierwszym rzędzie członkowie najbliższej rodziny, którym pracownik dostarczał środków utrzymania (np. dzieci, małżonek, rodzice).

Mogą to być zarówno osoby, do utrzymywania których zmarły był zobowiązany z mocy obowiązujących przepisów prawa (np. dzieci, niezdolny do pracy małżonek) jak też i osoby, którym środki utrzymania były dostarczane przez zmarłego pracownika dobrowolnie.

I tutaj również wysokość szkody materialnej określa się przede wszystkim jako różnicę między tym, co pracownik łożył w ramach środków utrzymania, a wysokością świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Przy ustalaniu wysokości tej szkody nie można również pominąć prawdopodobnego wzrostu zarobków zmarłego pracownika w przyszłości.

Odrębną grupę szkód na osobie niewymierną pod względem materialnym są cierpienia fizyczne jakie ponosi sam pracownik, który uległ wypadkowi oraz krzywda moralna jaką ponoszą najbliżsi członkowie rodziny w przypadku śmierci pracownika.

Oczywiście, że szkody w postaci cierpienia fizycznego lub krzywdy moralnej są szkodami tego rodzaju, iż wyrównanie ich w drodze pewnych świadczeń materialnych nie jest właściwie możliwe, gdyż szkody te na pieniądze przeliczyć się nie dadzą.

Nasze prawo cywilne wychodzi jednak z założenia, że zadośćuczynienie za cierpienia fizyczne i krzywdę moralną określone w postaci pewnej sumy pieniężnej daje poszkodowanemu satysfakcję moralną, związaną z równoczesnym polepszeniem jego sytuacji materialnej.

SZKODY NA MIENIU Wypadek przy pracy powodujący uszkodzenie ciała pracownika z reguły powoduje również uszkodzenie lub zniszczenie niektórych rzeczy stanowiących własność pracownika, jak np. odzież, zegarek, narzędzia pracy itp. Szkodę stanowi w tym

przypadku wartości utraconego mienia. W praktyce, w wyjątkowych przypadkach szkodę będzie wówczas stanowiła ponadto utrata korzyści, jakie mógł osiągnąć pracownik, z posiadania tego mienia.

Praktycznie rzecz biorąc, szkody w mieniu pracownika, wywołane wypadkiem przy pracy nie przedstawiają stosunkowo większego znaczenia. Najważniejszym problemem w dochodzeniu szkód wywołanych wypadkami przy pracy są szkody na osobie; jest to zupełnie zrozumiałe, skoro zasadniczą podstawą egzystencji pracownika jest jego praca.

IV. SPOSÓB MATERIALNEGO ZABEZPIECZENIA PRACOWNIKÓW (I ICH RODZIN) POSZKODOWANYCH NA SKUTEK WYPADKÓW PRZY PRACY

Zabezpieczenie materialne osób poszkodowanych na skutek wypadków przy pracy realizowane jest w trojaki sposób, a mianowicie: w drodze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wypłacania niektórym kategoriom pracowników wynagrodzenia przez zakład pracy w czasie niezdolności do pracy oraz zapewnienia odszkodowania z zakładu pracy (ew. odszkodowania z Państwowego Zakładu Ubezpieczeń).

Te formy pokrywania szkód wywołanych wypadkami przy pracy pozostają w ścisłym związku z sobą, a w szczególności wysokość odszkodowania od zakładu pracy zależy od tego czy i jakie świadczenia otrzyma pracownik z funduszy ubezpieczeniowych (ew. z PZU, jeżeli pracownik był ubezpieczony przez zakład pracy).

Dlatego też wydaje się rzeczą konieczną omówienie (w sposób oczywiście jak najbardziej ogólny) uprawnień pracowników do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W razie wypadku przy pracy mogą w grę wchodzić następujące świadczenia: zasiłki chorobowe i pogrzebowe oraz świadczenia emerytalne.

Przepisy o ubezpieczeniu społecznym przewidują następujące rodzaje zasiłków:

1) zasiłek chorobowy przysługujący pracownikowi leczącemu się w domu; zasiłek ten wynosi 70% przeciętnego zarobku danego pracownika z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich trzynastu tygodni przed zachorowaniem;

2) zasiłek domowy przysługujący pracownikowi leczonemu w szpitalu, a mającemu na utrzymaniu jedną lub więcej osób uprawnionych do pomocy leczniczej (żonę, dziecko, rodzeństwo, rodziców itp.); zasiłek ten wynosi 50% zarobku określonego w sposób wskazany w pkt. 1;

3) zasiłek szpitalny przysługujący pracownikowi leczonemu w szpitalu, a nie mającego nikogo na utrzymaniu; zasiłek ten wynosi 20% zasiłku chorobowego, tj. 14% wynagrodzenia określonego w sposób wskazany w pkt. 1;

4) zasiłek sanatoryjny przysługujący pracownikowi leczonemu w sanatorium; zasiłek ten wynosi 70% przeciętnego zarobku danego pracownika z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich trzynastu tygodni przed zachorowaniem, jeżeli pracownik ten ma na utrzymaniu jedną lub więcej osób, a 35%, jeżeli nie ma nikogo na wyłącznym utrzymaniu.

Górnicy zatrudnieni w górnictwie węglowym, rud, kruszców, glinki ogniotrwałej i górniczy zatrudnieni w podziemnych kopalniach glin szlachetnych, magnezytów, gipsów i soli kamiennej — korzystają w zakresie uprawnień do zasiłków ze szczególnych przywilejów zapewnionych im przez Kartę Górnika. Pracownicy ci w okresie czasowej niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem pod ziemią, otrzymują zasiłek chorobowy w zwiększonej wysokości, a mianowicie — poczynając od szóstego dnia niezdolności do pracy — w wysokości 100% wynagrodzenia; zasiłek domowy otrzymują oni w wysokości 70%, a szpitalny w wysokości 20% wynagrodzenia. Za pierwsze 5 dni choroby oraz w razie wypadków na powierzchni korzystają oni z zasiłków na zasadach ogólnych.

Zasilek chorobowy (domowy, szpitalny, sanatoryjny) wypła-
ca się przez okres 26 tygodni, a jeżeli stan chorego rokuje po-
prawę w ciągu dalszych 13 tygodni okres ten może być prze-
dłużony o te 13 tygodni. W przypadku gruźlicy okres pobie-
rania zasiłku może być przedłużony ponad 26 tygodni (o dal-
sze 13 tygodni), jeżeli stan zdrowia chorego rokuje odzyskanie
przez niego zdolności do pracy w ogóle (niekoniecznie w ciągu
13 tygodni).

**PRAWO
DO WYNAGRODZENIA
ZA OKRES
NIEZDOLNOŚCI
DO PRACY**

Niektórzy pracownicy mają prawo do wy-
nagrodzenia (uposażenia) z zakładu pracy
w razie niezdolności do pracy wywołanej
chorobą (a więc także i wypadkiem przy pracy).

Są to następujące kategorie pracowników:

1) pracownicy administracji państwowej, PKP, P P Polska
Poczta, Telegraf, Telefon, P P Lasów Państwowych, szkolnic-
twa i nauki,

2) pracownicy umysłowi zatrudnieni na podstawie przepisów
rozporządzenia z dnia 16 marca 1926 r. o umowie o pracę pra-
cowników umysłowych.

Mianowani (etatowi) pracownicy wymienieni w pkt. 1 nie
mają w ogóle prawa do zasiłków chorobowych, natomiast mają
tylko prawo do pobierania uposażenia za czas choroby przez
okres nieprzekraczający jednego roku. Natomiast pracownicy
kontraktowi oraz umysłowi wymienieni w pkt. 2 mają prawo
do wynagrodzenia z zakładu pracy przez okres trzech miesięcy,
a po upływie zaś tego okresu przechodzą na zasiłki z ubez-
pieczenia społecznego, z tym, że do okresu pobierania tego
zasiłku (26 lub 39 tygodniowego) zalicza się trzymiesięczny okres
pobierania wynagrodzenia z zakładu pracy w czasie choroby.

**ZASIŁKI POGRZEBOWE
Z FUNDUSZÓW
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH**

W przypadku śmierci pracownika wypła-
ca się z funduszy ubezpieczeniowych zasiłek
pogrzebowy równający się 7-tygodniowemu
ostatnio pobieranemu zarobkowi pracownika.

**ZASIŁKI POGRZEBOWE
Z FUNDUSZÓW
ZAKŁADU PRACY**

Niezależnie od zasiłku pogrzebowego z funduszu ubezpieczenia społecznego, przysługuje po górniku zmarłym w następstwie wypadku pod ziemią zasiłek pogrzebowy z funduszu zakładu pracy, równający się 6-miesięcznemu ostatniemu zarobkowi zmarłego górnika.

Zasiłek ten przysługuje rodzinom górników zatrudnionych w działach górnictwa objętych przepisami Karty Górniczej (zob. str. 15).

Rodziny zmarłych pracowników administracji państwowej P P Polska Poczta, Telegraf, Telefon, P P Lasów Państwowych, szkolnictwa, nauki oraz PKP mają prawo do zasiłku z tytułu zwrotu kosztów pogrzebu:

- 1) jeżeli koszty pogrzebu ponosi małżonek, dzieci lub rodzice — w wysokości 3-miesięcznego uposażenia ostatnio pobieranego przez zmarłego,
- 2) jeżeli koszty pogrzebu ponosi inna osoba — w wysokości kosztów rzeczywiście poniesionych i udowodnionych, jednak nie ponad trzymiesięczne wynagrodzenie.

Zasiłek na koszty pogrzebu ulega zmniejszeniu o sumy otrzymane z ubezpieczenia społecznego.

**SWIADCZENIA
WYIADKOWE
W UKŁADACH
ZBIOROWYCH PRACY**

Niektóre układy zbiorowe pracy przewidują jednorazowe świadczenia w razie śmierci na skutek wypadku przy pracy. W szczególności dotyczy to układów zbiorowych dla: budownictwa z dnia 7 maja 1949 r., robót drogowych, mostowych i przy eksploatacji kruszywa z dnia 20 czerwca 1949 r. oraz przedsiębiorstw robót telekomunikacyjnych z dnia 9 listopada 1950 r.

Układy te przewidują, że w razie śmierci pracownika na skutek wypadku przy pracy przysługuje rodzinie zmarłego jednorazowy zasiłek w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a ponadto — jeżeli zmarły pracownik był zatrudniony w przedsiębiorstwie co najmniej trzy lata — wynagrodzenie półmiesięczne za każdy przepracowany rok ponad trzy lata.

**ŚWIADCZENIA
EMERYTALNE**

W przypadku, gdy niezdolność do zarobkowania ma charakter trwały (w każdym razie przekracza czas w którym pracownik ma prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenia z zakładu pracy) lub w razie utraty żywiciela rodziny — przysługują uprawnionym świadczenia emerytalne.

Świadczenia te nie stanowią ekwiwalentu za szkody poniesione przez pracownika (lub jego rodzinę), lecz mają na celu zabezpieczenie egzystencji poszkodowanego lub jego rodziny.

Rzecz oczywista, że zgodnie z socjalistyczną zasadą „każdemu według jego pracy“ — wysokość zabezpieczenia zależy od wysokości zarobków pracownika.

**RENTA
INWALIDZKA**

Renta ta przysługuje m. in. pracownikowi, który stał się inwalidą na skutek wypadku przy pracy. W tym przypadku z renty korzystają także osoby uczęszczające do szkół przysposobienia zawodowego oraz osoby wykonujące pracę w zakładach pracy w związku z nauką zawodu (np. uczniowie szkół zawodowych).

Renta inwalidzka przysługuje nie tylko wtedy, gdy skutki wypadku przy pracy ujawniły się w czasie zatrudnienia pracownika, lecz także i w tym przypadku, gdy stał się inwalidą przed upływem dwóch lat od ustania stosunku pracy.

Wysokość renty inwalidzkiej oraz warunki jej pobierania zależą od tego, do której grupy inwalidów został zaliczony poszkodowany pracownik.

Dekret o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin przewiduje trzy grupy inwalidów, do których zaliczenie odbywa się według następujących zasad:

- 1) do I grupy inwalidów zalicza się osoby, które z powodu znacznego naruszenia sprawności organizmu mają ograniczoną zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy zawodowej i potrzebują stałej opieki innej osoby,
- 2) do II grupy inwalidów zalicza się osoby, które z powodu znacznego naruszenia sprawności organizmu mają

ograniczoną zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy zawodowej, lecz nie potrzebują stałej opieki innej osoby,

3) do III grupy inwalidów zalicza się osoby, które wskutek naruszenia sprawności organizmu stały się niezdolne do systematycznej pracy w swoim zawodzie, lecz zdolne są do pracy w swoim lub innym zawodzie z obniżeniem kwalifikacji lub wydajności pracy, ze zmniejszeniem zakresu wykonywanych czynności lub z koniecznością stworzenia odpowiednich warunków pracy.

Zaliczenia do jednej z powyższych grup inwalidzkich dokonują komisje do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (KIZ).

Wysokość renty inwalidzkiej zależy od kategorii zatrudnienia pracownika, przy czym do I kategorii zatrudnienia zalicza się pracowników zatrudnionych pod ziemią oraz pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych (określonych przez Radę Ministrów),*) pozostałych zaś pracowników — do II kategorii zatrudnienia.

Wysokość renty inwalidzkiej z tytułu wypadku przy pracy przedstawia się, jak następuje:**)

Grupa inwalidów	Procent podstawy wymiaru, tj. przeciętnego zarobku z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia lub z kolejnych 2 lat zatrudnienia wskazanych przez pracownika z okresu ostatnich 10 lat zatrudnienia przed zgłoszeniem wniosku o rentę		
	do 1 200 zł	od nadwyżki ponad 1 200 zł do 2 000 zł	od nadwyżki ponad 2 000 zł
I	100		
II	75	20 %	15 %
III	50		

*) Obecnie obowiązuje w tym zakresie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1950 r. w sprawie zaliczania pracowników do kategorii zatrudnienia (Dz. U. Nr 39, poz. 176).

***) Art. 39 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1954 r. Nr 43, poz. 200).

Ustalenie grupy inwalidztwa, a co za tym idzie — również wysokości renty, nie ma bynajmniej charakteru ostatecznego, gdyż w razie stwierdzenia zmian w inwalidztwie ustala się ponownie prawo do renty lub jej wysokość (co w następstwie wpływa na wysokość roszczeń odszkodowawczych od zakładu pracy). Rewizja ta może nastąpić na wniosek pracownika lub z urzędu.

Poza tym przepisy o zaopatrzeniu emerytalnym przewidują jeszcze inne dodatki, a mianowicie: dla pracowników nauki (50%) oraz dla osób odznaczonych przez władze Polski Ludowej orderami: Budowniczy Polski Ludowej, Krzyż Grunwaldu, Virtuti Militari, Odrodzenia Polski lub Sztandar Pracy (25%).

Niektóre kategorie pracowników korzystają ze szczególnych uprawnień w zakresie świadczeń emerytalnych. Wymienić tutaj należy przede wszystkim górników (ustawa z dnia 28 maja 1957 r. o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin — Dz. U. Nr 32, poz. 139, kolejarzy, (dekret z dnia 19 stycznia 1957 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin — Dz. U. Nr 8, poz. 27 i z 1957 r. Nr 35, poz. 150) oraz robotników zatrudnionych w zespołach formujących szkło (dekret z dnia 19 stycznia 1957 r. o świadczeniach emerytalnych dla robotników zatrudnionych w zespołach formujących szkło — Dz. U. Nr 10, poz. 41 i z 1957 r. Nr 35, poz. 149).

W końcu zaznaczyć należy, że — w zakresie świadczeń emerytalnych — analogiczne uprawnienia pracowników poszkodowanych w wypadkach w zatrudnieniu przysługują pracownikom, których inwalidztwo spowodowane zostało chorobą zawodową (tj. chorobą powstającą wskutek wykonywania określonego zawodu, z istoty danej pracy lub z powodu warunków w których się ona odbywała — np. ołowica u drukarzy); uprawnienia te przysługują **tylko** w przypadkach chorób zawodowych, wymienionych w specjalnym wykazie ustalonym przez Radę Ministrów.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 maja 1956 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych (Dz. U. Nr 27, poz. 122) ustaliło poniższy wykaz chorób zawodowych:

Lp.	Choroby zawodowe	Zakłady pracy (stanowisko pracy), w których zatrudnienie naraża na chorobę zawodową
1.	Zatrucia wywołane ołowiem i jego związkami lub stopami	Zakłady pracy, w których zatrudnieni są narażeni na działanie substancji trujących wymienionych pod Lp. 1—8 (dotyczy chorób wymienionych pod Lp. 1—8).
2.	Zatrucia wywołane fosforem i jego związkami	
3.	Zatrucia wywołane, rtęcią i jej związkami	
4.	Zatrucia wywołane arsenem i jego związkami	
5.	Zatrucia wywołane dwusiarczkiem węgla	
6.	Zatrucia wywołane benzenem, jego homologami i ich pochodnymi	
7.	Zatrucia wywołane chloropochodnymi węglowodanów szeregu tłuszczowego	
8.	Inne zatrucia truciznami przemysłowymi	
9.	Zachorowania spowodowane promieniami Roentgena, radem i innymi substancjami jonizującymi (promieniotwórczymi).	Zakłady pracy, w których zatrudnieni są narażeni na działanie czynników wymienionych pod Lp. 9.
10.	Schorzenia mięśni, kości i stawów spowodowane używaniem narzędzi udarowych	Zakłady pracy, w których stosuje się narzędzia udarowe
11.	Krzemica i krzemogruźlica	Górnictwo i kopalnictwo, przemysł mineralny, metalo-

l p.	Choroby zawodowe	Zakłady pracy (stanowisko pracy), w których zatrudnienie naraża na chorobę zawodową
		wy i maszynowy łącznie z hutnictwem, zakłady obróbki kamienia, wszystkie zakłady przy szlifowaniu i piaskowaniu.
12.	Azbeścica	Pracownicy narażeni na wdychanie pyłu azbestowego
13.	Glistnica u górników	Górnictwo
14.	Choroba kesonowa	Zakłady pracy stosujące prace kesonowe i nurkowe
15.	Zawodowe upośledzenie słuchu	Pracownicy narażeni na hałas: kotlarze, stoczniowcy, obsługa oddziału hamowni silników samolotowych, nitowacze, kowale, obsługa gwoździarek, tkacze, obsługa młynów kulowych.
16.	Oczopląs	Górnicy
17.	Zawodowe choroby oczu:	Hutnicy i odlewnicy.
	a) zaćma szara	Spawacze, odlewnicy, obsługa pieców metalurgicznych i pieców w przemyśle ceramicznym
	b) zapalenie siatkówki	
18.	Nowotwory wywołane czynnikami rakotwórczymi	Pracownicy stykający się ze smołą, asfaltem, paklami, sadzą, parafiną, olejem kreozotowym oraz przy impregnacji drewna, wyrobie materiałów impregnacyjnych, przy produkcji aniliny, nitro i amino związków itp.

Lp.	Choroby zawodowe	Zakłady pracy (stanowisko pracy), w których zatrudnienie naraża na chorobę zawodową
19.	Skórne choroby przewlekłe: ropne schorzenia skóry, błon śluzowych nosa, ust i zapalenie rogówki oka	Pracownicy stykający się z drażniącymi i żrącymi środkami, cieczami chłodzącymi przy obróbce mechanicznej metalu oraz przy produkcji związków chromu, przy produkcji kwasów, barwników organicznych, a także wytrawiacze i galwanizerzy
20.	Przewlekłe zapalenie torebek maziowych stawu kolanowego, łokciowego lub nadgarstkowego	Górnicy, brukarze, posadzkarze, dekarze, murarze, skalnicy
21.	Przewlekłe zapalenie pochewek ścięgnistych	Zatrudnieni przy praniu, zawijaniu, nakładaniu, etykietowaniu, polerowaniu narzędzi o napędzie mechanicznym i przy innych podobnych pracach
22.	Choroby spowodowane pracą przy zmniejszonym ciśnieniu atmosferycznym	Lotnicy
23.	Promienica	Pracownicy rolni, pracownicy młynów i magazynów zbożowych
24.	Choroby odzwierzęce: a) brucelloza (choroba Banga) b) tularemia c) wścieklizna d) leptospiroza (choroba Weilla) e) tężec f) nosacizna g) węglik	Pracownicy stykający się z chorymi zwierzętami, pracownicy zakładów utylizacyjnych, personel wyłapujący psy, personel instytutów naukowych oraz laboratoriów Ogrodnicy, rolnicy, stajenni, hodowcy koni, pracownicy zakładów pracy, w których zatrudnieni stykają się z

I.p.	Choroby zawodowe	Zakłady pracy (stanowisko pracy), w których zatrudnienie naraża na chorobę zawodową
------	------------------	---

25. Choroby zakaźne w związku z wykonywaniem zawodu, jeżeli brak podstaw do przypuszczenia, że źródło choroby znajdowało się poza warunkami pracy w danym zawodzie	chorymi zwierzętami lub zakażonymi przedmiotami Personel służby zdrowia i weterynaryjny oraz personel instytutów naukowych i pracownicy, stykający się bezpośrednio z zakaźnymi chorobami i zakażonymi materiałami.
--	--

**RENTY
RODZINNE**

Jeżeli na skutek wypadku przy pracy pracownik utraci życie, to utrzymywana przez niego rodzina ma prawo do renty rodzinnej, której łączna wysokość wraz z wszystkimi dodatkami (z wyjątkiem dodatku dla dzieci, wnuków i rodzeństwa) nie może przekraczać 1 200 zł, a wraz z dodatkiem za odznaczenie orderem — 1 500 zł miesięcznie.

Członkami rodziny pracownika, uprawnionymi do renty rodzinnej są:

1) dzieci, wnuki i rodzeństwo stanu wolnego w wieku do lat 16, a w razie uczęszczania do szkoły w wieku do lat 24, lub bez względu na wiek: jeżeli stali się inwalidami I lub II grupy w wieku do lat 16 lub w czasie uczęszczania do szkół w wieku do lat 24,

2) małżonek i rodzice, którzy pozostawali na utrzymaniu pracownika i nie mają poza pracą dostatecznego dochodu z innych źródeł, jeżeli:

- a) osiągnęli wiek: mężczyźni 65 lat, kobiety 55 lat lub są inwalidami albo wychowują przynajmniej jedno z dzieci, wnuków lub rodzeństwo zmarłego pracownika, uprawnionych do renty rodzinnej w wieku do lat 8.
- b) stali się inwalidami lub osiągnęli określony wiek przed

śmiercią pracownika lub najpóźniej w ciągu 5 lat po jego śmierci, albo przed ustaniem uprawnień do renty z tytułu wychowywania dziecka, wnuka lub rodzeństwa zmarłego pracownika z powodu ukończenia przez nie 8 roku życia. Z prawa do renty rodzinnej korzystają poza dziećmi własnymi także dzieci przysposobione, pasierbowie oraz dzieci obce wzięte na wychowanie (te ostatnie, jeżeli nie mają prawa do renty rodzinnej po własnych rodzicach, albo jeżeli rodzice nie mogą zapewnić im utrzymania; jeżeli chociaż jedno z rodziców dziecka żyje i może zapewnić mu utrzymanie, to takie dziecko obce nie jest uprawnione do renty rodzinnej, chyba, że zmarły pracownik był opiekunem dziecka, ustanowionym przez władzę opiekuńczą, tj. przez sąd).

Analogicznie jak dzieci obce traktuje się wnuki i rodzeństwo. Wszystkim członkom rodziny przysługuje jedna łączna renta rodzinna, która ulega podziałowi między uprawnionych na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 listopada 1956 r. (Dz. U. Nr 59, poz. 282).

Tak samo jak przy rentach pracowniczych, również i przy rentach rodzinnych przyznane zostały szczególne przywileje dla rodzin górników zmarłych w wypadkach pod ziemią.*) Uprzywilejowanie polega przede wszystkim na ustaleniu wyższego wymiaru tych rent.

**INNE
(POZA UBEZPIECZENIEM
SPOŁECZNYM)
FORMY POKRYWANIA
SZKÓD** Jak wynika z powyższego przeglądu uprawnień osób poszkodowanych do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczenia te nie pokrywają całości strat wywołanych wypadkami przy pracy.

Przede wszystkim dotyczą one tylko tzw. szkód na osobie i to szkód wywołanych chorobą, niezdolnością do pracy lub śmiercią, przy czym nawet nie wszystkie szkody na osobie są

*) Ustawa z dnia 28 maja 1957 r. o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin (Dz. U. Nr 32, poz. 139).

brane pod uwagę. I tak np. pracownik, który uległ poparzeniu na skutek czego został oszpecony nie otrzymuje żadnego świadczenia, jeżeli jego zdolność do zarobkowania nie uległa ograniczeniu (jakkolwiek szkoda na osobie — w życiu nieraz bardzo dolegliwa — jest niewątpliwa).

Świadczenia ubezpieczeniowe stanowią poza tym albo tylko część zarobku (np. zasiłki chorobowe), albo też tylko zabezpieczają dla poszkodowanych pewne minimum egzystencji (renty).

Należy ponadto pamiętać, że ubezpieczenia społeczne nie pokrywają nawet w minimalnym stopniu strat w mieniu pracownika.

W tych warunkach było rzeczą konieczną stworzenie dodatkowych dróg, dzięki którym poszkodowany pracownik (lub jego rodzina) miałby zapewnione pokrycie poniesionych szkód. Dlatego też pomimo wprowadzenia u nas powszechnego i obowiązkowego, realizowanego na koszt pracodawcy ubezpieczenia społecznego, istnieje nadal odpowiedzialność materialna zakładu pracy za wypadki przy pracy. Odpowiedzialność tę można postawić obok ubezpieczenia społecznego jako równorzędne społeczno-gospodarcze urządzenie mające na celu pokrywanie szkód wyrządzonych pracownikowi.

Odpowiedzialność materialna zwana odpowiedzialnością cywilną, polega na tym, że sprawca szkody zostaje zobowiązany do jej naprawienia.

Rzecz oczywista, że wprowadzenie nawet najdoskonalszych sposobów pokrywania szkód ponoszonych przez pracownika nie rozwiązuje problemu szkód, jakie ponosi całe społeczeństwo na skutek nieszczęśliwych wypadków. Konieczność wyrównywania tych szkód stanowi ograniczenie dochodu narodowego, a tym samym utrudnia poprawę bytu mas pracujących.

Całe społeczeństwo jest zainteresowane w tym, aby ludzie, którzy ulegli nieszczęśliwym wypadkom uzyskali pełne zabezpieczenie materialne, ale jeszcze bardziej w tym, aby tych wypadków nie było wcale albo było ich jak najmniej.

Inną formą zabezpieczającą pewne odszkodowanie dla pracownika (lub jego rodziny) jest odszkodowanie z Państwowego Zakładu Ubezpieczeń.

Chodzi mianowicie o to, że zakład pracy zawiera z Państwowym Zakładem Ubezpieczeń umowę, na mocy której zobowiązuje się do płacenia określonej składki, zaś Państwowy Zakład Ubezpieczeń zobowiązuje się do wypłacenia pracownikowi, który uległ wypadkowi, odszkodowania określonego w umowie.

Ubezpieczenie od wypadków przy pracy ma charakter dobrowolny (zob. str. 49 odszkodowania z PZU) — z wyjątkiem przypadków określonych w przepisach, a poszkodowany pracownik ma prawo do odszkodowania bez względu na przyczynę wypadku. Wysokość odszkodowania jest w tym przypadku niezależna od rzeczywistych szkód poniesionych przez pracownika, lecz zależy tylko od postanowień umowy ubezpieczenia.

Poszkodowany pracownik otrzyma tylko taką sumę na jaką był ubezpieczony bez potrzeby przeprowadzania dowodu, że poniesiona przez pracownika szkoda równa się tej sumie.

Rzecz jasna, że wysokość pobranego przez pracownika odszkodowania z PZU (jeżeli ubezpieczenie nastąpiło na koszt zakładu pracy) wpływa na wysokość jego ew. roszczeń do zakładu pracy z tytułu odpowiedzialności cywilnej (im wyższe otrzyma pracownik odszkodowanie z PZU, tym niższe może otrzymać odszkodowanie z zakładu pracy). W ten sposób ubezpieczenie w PZU staje się dla zakładu pracy dodatkowym zabezpieczeniem gospodarczym od skutków nieszczęśliwych wypadków, gdyż przez wpłacenie pewnych (niewysokich zresztą) okresowych składek, praktycznie rzecz biorąc, następuje ograniczenie materialnej odpowiedzialności zakładu wobec pracownika.

Świadczenie z umownego ubezpieczenia jest niezależne od świadczeń, które poszkodowany otrzyma z funduszków ubezpieczeń społecznych, czy też z tytułu odpowiedzialności cywilnej zakładu pracy.

V. ODSZKODOWANIE Z ZAKŁADU PRACY

Sprawa odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy została uregulowana przepisami dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (jednolity tekst: Dz. U. z 1956 r. Nr 43, poz. 200), który obok uregulowania uprawnień emerytalnych normuje sprawę odszkodowań z tytułu szkód wywołanych chorobą, niezdolnością do pracy lub śmiercią.

Podstawowym założeniem tych przepisów jest przyjęcie zasady, że inaczej kształtuje się odpowiedzialność uspołecznionego a inaczej — nieuspołecznionego zakładu pracy.

Przepisy prawa cywilnego (w szczególności kodeksu zobowiązań) mają w tych przypadkach charakter uzupełniający i znajdują zastosowanie tylko w kwestiach nieunormowanych dekretem.

**ZASADY
ODPOWIEDZIALNOŚCI
USPOŁECZNIONEGO
ZAKŁADU PRACY** Jak wynika z przepisów wspomnianego dekretu, uspołeczniony zakład pracy obowiązany jest do wypłacenia odszkodowania tylko wtedy, jeżeli choroba, niezdolność do pracy lub śmierć nastąpiły na skutek nieprzestrzegania przez zakład pracy przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika.

A więc pracownik dochodzący odszkodowania może otrzymać odszkodowanie tylko wtedy, jeżeli wypadek nastąpił z winy zakładu pracy, przy czym wina ta polega na nieprzestrzeganiu obowiązujących przepisów z zakresu ochrony pracy.

Fakt, że wypadek nastąpił na terenie zakładu, w godzinach pracy i przy wykonywaniu przez pracownika obowiązków służbowych nie daje jeszcze samo przez się prawa do odszkodowania, jeżeli nie było winy zakładu pracy.

Odpowiedzialność materialna uspołecznionego zakładu pracy za skutki wypadków przy pracy jest więc odpowiedzialnością ograniczoną (np. uspołeczniony zakład pracy nie odpowiada z tytułu tzw. ryzyka — zob. str. 35).

A zatem — naruszenie przepisów o ochronie pracy to podstawa odpowiedzialności uspołecznionego zakładu pracy.

Do przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników zalicza się:

1) **przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy** i to zarówno mające charakter ustawowy, jak i zawarte w układach zbiorowych pracy (np. w sprawie przydzielania odzieży ochronnej, odżywiania dodatkowego).

Do tej grupy zaliczyć również należy instrukcje z tej dziedziny wydawane przez CRZZ na podstawie ustawowego upoważnienia (np. instrukcja CRZZ z dnia 16 września 1955 r. w sprawie przydzielania solonej wody gazowanej),

2. **przepisy o ochronie kobiet i młodocianych**, a zwłaszcza te, które mają na celu ochronę zdrowia tej kategorii pracowników (np. dotyczące robót wzbronionych, pracy nocnej i nadliczbowej młodocianych, urlopów),

3. **przepisy określające warunki techniczne oraz sposób użytkowania urządzeń niebezpiecznych** (np. przepisy dotyczące naczyń pod ciśnieniem, dźwigów),

4. **przepisy dotyczące ruchu kołowego i wyposażenia pojazdów mechanicznych**,

5. **przepisy o ochronie przeciwpożarowej**, w części dotyczącej ochrony życia i zdrowia ludzkiego,

6. **przepisy sanitarne dotyczące higieny pracy.**

Zaznaczyć przy tym należy, że jakkolwiek przepisy wymienione w pkt. 3—6 mają na celu ochronę bezpieczeństwa publicznego, tym niemniej jednak chronią one również życie i zdrowie pracowników — a zatem są przepisami o ochronie pracy.

Źródłem przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników mogą być także postanowienia umów międzynarodowych ratyfikowane (przyjęte) przez Polskę (np. Międzynarodowa Konwencja o bezpieczeństwie życia na morzu z roku 1949), o ile wydane zostały odpowiednie przepisy krajowe.

Zdarzają się nierzadko wypadki, że przepisy z zakresu ochrony życia i zdrowia pracowników zawierają sformułowania ogóln-

ne, wymagające bliższej konkretyzacji: np. rozporządzenie z dnia 28 kwietnia 1951 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na obrabiarkach do metali przewiduje, że mechanizmy napędowe oraz posuwowe frezarki wystające poza obręb maszyn powinny być **należycie** osłonięte, przy czym nie określa się bliżej na czym ma polegać należytość tego zabezpieczenia.

Konkretyzowanie obowiązków zakładu w tych przypadkach następuje w rozmaity sposób. I tak np. szereg układów zbiorowych konkretyzuje ustawowy wymóg przydzielania pracownikom odzieży ochronnej.

Niektóre przepisy ustawowe zobowiązują zakład pracy do wydawania instrukcji wykonawczych, które to instrukcje mają za zadanie dostosowanie przepisów ustawowych do warunków istniejących w zakładzie pracy.

Konkretyzowanie obowiązków zakładu pracy odbywa się także w drodze nakazów technicznej inspekcji pracy, zaleceń i uwag społecznej inspekcji pracy, zarządzeń państwowej inspekcji sanitarnej lub innych organów sprawujących bezpośrednio lub pośrednio nadzór nad bezpieczeństwem pracy.

Pomimo że ustawodawstwo nasze z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jest obfite, to jednak cały szereg zagadnień, nie zostało dotychczas uregulowane w sposób szczegółowy. Nie oznacza to jednak, że w przypadkach takich, zakład pracy jest wolny od odpowiedzialności i to dlatego tylko, że nie zostały wydane szczegółowe przepisy w tym zakresie.

Musimy bowiem pamiętać, że przepisy art. 1 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy zobowiązują zakład pracy do stosowania wszelkich środków zapewniających ochronę życia i zdrowia pracowników i to przy wszelkich robotach prowadzonych bądź w zakładach pracy, bądź poza ich terenem; jest to norma ogólna, a szczegółowe rozporządzenia z tego zakresu stanowią jej rozwinięcie.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy (orzeczenie z dnia 31. XII. 1951 r. Nr IC 320/51), warunkiem odpowiedzialności zakładu nie jest jednak wydanie szczegółowych przepisów bhp.

W orzeczeniu z dnia 13 października 1945 r. Nr C.II.673/45,

Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że pracodawca, który nie dostarczył pracownikowi okularów ochronnych do pracy przy oczyszczaniu betonu przy pomocy kilofu, połączonej z niebezpieczeństwem uszkodzenia oczu robotników przez odpryski, dopuścił się zaniedbania swych obowiązków, wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników zawartych w powołanym poprzednio rozporządzeniu z 16 marca 1928 r. i to bez względu na to, czy inspekcja pracy wydała konkretny nakaz stosowania okularów ochronnych.

Ogólnikowość norm prawnych dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników prowadzi w konsekwencji do tego, że sposób interpretowania (wyjaśniania) tych przepisów prawnych wynikać może z doświadczenia życiowego i powszechnej praktyki, jaka wytworzyła się na danym stopniu rozwoju nauki i techniki, która może i powinna się zmieniać w ślad za postępem w tej dziedzinie.

Trzeba bowiem wziąć pod uwagę, że zgodnie z przepisami uchwały Nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1 sierpnia 1953 r. w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,^{*)} każdy zakład pracy jest obowiązany zapewnić wszystkim zatrudnionym pracownikom bezpieczne warunki pracy, wyłączające zagrożenie ich życiu lub zdrowiu, przy czym uchwała jednocześnie zobowiązuje zakład pracy do stałego podnoszenia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego też obowiązki zakładu pracy nie powinny ograniczać się jedynie do niezmiennego przestrzegania zasad, które wytworzyły się w danym czasie, gdyż taki stosunek uzależniałby poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy od wydawania nowych przepisów, nie zaś od decyzji zakładu pracy. Zakład pracy obowiązany jest bowiem do wprowadzania udoskonaleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z drugiej zaś strony przepisy prawne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią częstokroć jedynie podsumowanie sposobów postępowania i praktyki, jaka wytworzyła się

^{*)} Monitor Polski Nr A-83, poz. 979.

w danych warunkach technicznych, a zasady techniczne ustalone w obowiązujących przepisach nie zrodziły się z dnia na dzień, lecz stanowią w poważnej części ujęcie zasad wykształconych już uprzednio w wyniku długotrwałej praktyki i doświadczenia.

Tak np. Sąd Najwyższy orzekając o odszkodowaniu za wypadek, który nastąpił wskutek niewłaściwego użycia suwnicy jeszcze przed wejściem w życie rozporządzenia z dnia 4 kwietnia 1950 r. w sprawie obsługi suwnic elektrycznych w zakładach pracy — uznał za wskazane przy ustalaniu obowiązków zakładu pracy powołać się na zasady techniczne zawarte w tych przepisach, aczkolwiek przepisy te zostały wydane już po wypadku.

W związku z tym trzeba też pamiętać, że nawet formalne zadośćuczynienie wymogom przepisów prawa nie zawsze już wystarcza do uznania, że zakład pracy wywiązuje się należycie z obowiązków w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników. W szczególności tam, gdzie możliwe jest zapewnienie bezpieczeństwa przez zastosowanie lepszego urządzenia technicznego, zakład pracy nie może tolerować gorszego, a odpowiedzialności z siebie zrzucić przez wydanie instrukcji (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 31 grudnia 1951 r. Nr IC 320/51).

Jak więc z powyższego wynika, zakres obowiązków zakładu jest bardzo szeroki, tym bardziej, że zakład nie może się zwolnić od obowiązku przestrzegania przepisów w zakresie bhp przez to, że pewne roboty prowadzi przy użyciu maszyn lub innych urządzeń należących do osoby trzeciej, i to bez względu na to, czy ta osoba kierowała urządzeniem czy nie. Jeżeli więc np. zakład pracy wynajmie samochód należący do PKS, a kierowca PKS spowoduje wypadek, odpowiedzialność materialną wobec poszkodowanego ponosi zakład pracy.

Obowiązek przestrzegania przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników przez przedsiębiorstwo zatrudniające pracowników (a co za tym idzie — odpowiedzialność materialną za wypadek) istnieje także w przypadku, gdy prace są wyko-

nywane przez dane przedsiębiorstwo na terenie innego przedsiębiorstwa (np. przedsiębiorstwo robót przeładunkowych wykonuje pracę na terenie i dla innego przedsiębiorstwa).

Z kolei należy rozważyć problem, czyje zaniedbanie w zakresie przestrzegania przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników jest utożsamiane z winą zakładu pracy jako takiego.

Zgodnie z przepisami powołanej już uprzednio uchwały Nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1 sierpnia 1953 r. — odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy ponosi jego kierownik. A zatem zaniedbania w pełnieniu obowiązków przez dyrektora uzasadnia materialną odpowiedzialność zakładu pracy.

Niezależnie od odpowiedzialności dyrektora za stan bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiadają pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze (każdy w zakresie swojego działania), np. kierownicy działów, oddziałów, majstrowie i brygadziści. Poza tym do przestrzegania obowiązujących przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników zobowiązana jest cała załoga.

W tych warunkach zaniedbanie kogokolwiek z załogi, uspołecznionego zakładu pracy o ile doprowadziło do wypadku, traktuje się jako zaniedbanie zakładu pracy, który w ten sposób ponosi odpowiedzialność za działania lub zaniechania swoich pracowników i to bez względu na zajmowane przez nich stanowiska.

Obowiązek wypłacenia odszkodowania istnieje jedynie wtedy, jeżeli między działaniem lub zaniechaniem zakładu pracy a szkodą zachodzi związek przyczynowy, tzn. że szkoda jest skutkiem tego działania lub zaniechania, przy czym zakład pracy ponosi odpowiedzialność tylko wtedy, jeżeli szkoda jest normalnym (a nie nadzwyczajnym) zjawiskiem związanym z tego rodzaju zaniedbaniem. Za skutki nadzwyczajne zakład pracy nie odpowiada.

Np. pracownik zatrudniony przy niezabezpieczonej obrabiarce ulega skaleczeniu wobec czego udaje się do ambulatorium w celu uzyskania pomocy lekarskiej. Po drodze wpada poć samochód w wyniku czego traci życie.

W przedstawionym wypadku zakład pracy będzie odpowia-

dał za uszkodzenie ciała, a nie zaś za spowodowanie śmierci (która w tym przypadku była zdarzeniem nadzwyczajnym, aczkolwiek pozostającym w związku przyczynowym z wypadkiem przy pracy; gdyby bowiem wypadku nie było, pracownik nie miałby potrzeby pójścia do ambulatorium, a zatem nie wpadłby pod samochód).

Należy zaznaczyć, że pracownik dochodzący odszkodowania od uspołecznionego zakładu pracy musi udowodnić następujące okoliczności:

1. szkodę oraz jej wysokość,
2. na czym konkretnie polega zaniedbanie zakładu pracy,
3. związek przyczynowy pomiędzy zaniedbaniem a szkodą.

**ZASADY
ODPOWIEDZIALNOŚCI
NIEUSPOŁECZNIONEGO
ZAKŁADU PRACY**

Odpowiedzialność nieuspołecznionego zakładu pracy jest dalej idąca, aniżeli odpowiedzialność uspołecznionego zakładu pracy.

Powołany poprzednio dekret z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin przyjmuje zasadę, że nieuspołeczniiony zakład pracy odpowiada za wypadki przy pracy na zasadach przewidzianych w prawie cywilnym.

Prawo cywilne uznaje zasadę winy jako podstawową zasadę odpowiedzialności, z tym jednak, że poza odpowiedzialnością na zasadzie winy istnieje jeszcze odpowiedzialność na zasadzie tzw. ryzyka (o czym niżej). Jednak gdy uspołeczniiony zakład pracy odpowiada na zasadzie winy przedstawiającej się w postaci nieprzestrzegania przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników, nieuspołeczniiony zakład pracy odpowiada za każdą winę, a więc za wszelkie uchybienia popełnione bądź to rozmyślnie, bądź też wskutek niedbalstwa.

Rzecz oczywista, że takie pojęcie winy obejmuje także winę polegającą na naruszaniu przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników. Poprzednie nasze rozważania dotyczące winy uspołecznionego zakładu pracy mają więc w pełni zastosowanie także i do nieuspołecznionego zakładu pracy.

Wina nieuspołecznionego zakładu pracy będzie miała miej-

sce (poza przypadkami polegającymi na naruszaniu przepisów o ochronie życia i zdrowia ludzkiego) w szczególności wtedy, gdy wypadek nastąpił w wyniku braku kwalifikacji fachowych pracodawcy. W praktyce jednak różnica w pojęciu winy w obydwu przypadkach nie posiada większego znaczenia.

Istotna różnica pomiędzy odpowiedzialnością uspołecznionego a nieuspołecznionego zakładu pracy polega na tym, że nieuspołeczniony zakład pracy wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, wody itp.) albo wytwarzający materiały wybuchowe, lub też posługujący się nimi odpowiada za szkodę na osobie lub mieniu wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu. Od odpowiedzialności tej może się zwolnić tylko wówczas, gdy udowodni, że szkoda powstała wyłącznie z winy poszkodowanego (częściowa wina poszkodowanego nie zwalnia zakładu od odpowiedzialności) lub osoby trzeciej, za której czyny nie ponosi odpowiedzialności, albo wskutek siły wyższej.

Zaznaczyć przy tym należy, że szkoda nie musi wynikać z użycia sił przyrody, lecz wystarczy, aby była skutkiem jakiegokolwiek działalności przedsiębiorstwa wprawianego w ruch za pomocą sił przyrody.

Na tych samych zasadach ponoszą odpowiedzialność również właściciele mechanicznych środków komunikacji, poruszanych za pomocą sił przyrody.

Jest to tzw. odpowiedzialność z tytułu ryzyka. Polega ona na tym, że zakład pracy wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody przedstawia większe niebezpieczeństwo dla otoczenia, skutkiem czego jego odpowiedzialność jest zastrzeżona, co ma stanowić dla niego bodziec stworzenia takich warunków bezpieczeństwa, które zawiodą jedynie w przypadkach siły wyższej, a którym zapobiec w ogóle nie można.

Odpowiedzialność z tytułu ryzyka istnieje więc bez względu na winę pracodawcy. Brak tej winy nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności; od odpowiedzialności tej zwalnia tylko wina osoby trzeciej, za działanie której pracodawca nie odpo-

wiada, lub też wyłączna wina samego poszkodowanego, albo siła wyższa.

Przyjęcie odpowiedzialności na zasadzie ryzyka jest rozwiązaniem szczególnie korzystnym dla pracownika, który dochodząc odszkodowania musi udowodnić tylko fakt i wysokość szkody oraz to, że szkoda jest wynikiem wypadku. W ten sposób pracownik nieuspołecznionego zakładu pracy znajduje się — w zakresie prawa do odszkodowania — w lepszej sytuacji od pracownika uspołecznionego zakładu pracy.

Kto może żądać odszkodowania zależy od **KTO JEST UPRAWNIONY DO ODSZKODOWANIA** tego, jakie skutki wywołał wypadek. Jeżeli było to tylko uszkodzenie ciała lub rozstrój zdrowia (a nie śmierć) to uprawnionym do odszkodowania jest pracownik.

Na równi z pracownikiem traktuje się uczniów szkół przysposobienia przemysłowego, którzy ulegną wypadkowi w czasie wykonywania zajęć praktycznych w zakładzie pracy, a także uczniów szkół zawodowych — jeżeli wypadek nastąpił przy wykonywaniu zajęć praktycznych w ramach nauki zawodu.

W razie gdy na skutek wypadku nastąpiła śmierć, wówczas odszkodowanie przysługuje członkom najbliższej rodziny, a mianowicie:

1) małoletnim dzieciom własnym, przysposobionym, wziętym na wychowanie,

2) małżonkowi (w praktyce najczęściej wdowie); żona może żądać wypłacenia odszkodowania w postaci renty tylko wówczas, gdy mąż ją utrzymywał, z tego powodu, że prowadziła gospodarstwo domowe i wychowywała dzieci, a po śmierci męża również się nadal tym zajmuje, lub też gdy jest niezdolna do pracy z powodu złego stanu zdrowia lub wieku. Wdowa ma prawo do odszkodowania w postaci renty również przez okres, w którym nabywa lub podnosi kwalifikacje zawodowe, a to w związku z koniecznością podjęcia pracy z powodu śmierci męża,

3) dalszym członkom rodziny (rodzicom, dziadkom i rodzeń-

wu), jeżeli pozostawali na utrzymaniu zmarłego, ponieważ nie byli w stanie sami się utrzymać.

Ze względu na to, że pracownik poszkodowany w wypadku przy pracy korzysta z szeregu świadczeń z ubezpieczenia społecznego — odszkodowanie, które otrzyma on od zakładu pracy, ma charakter uzupełniający. Odszkodowanie to ogranicza się do kwoty, o którą wynagrodzenie szkody należne w myśl przepisów prawa cywilnego, przewyższa świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Jeżeli np. pracownik poniósł w wypadku przy pracy szkodę, która łącznie wynosi 10 000 zł, a świadczenia otrzymane z ubezpieczenia społecznego przedstawiają wartość 7 000 zł, to jako odszkodowanie pracownik może otrzymać kwotę 3 000 zł.

Pracownik, który zarabiał kwotę 2 000 zł miesięcznie, a jest całkowicie niezdolny do pracy (II grupa inwalidów) ma prawo do odszkodowania w postaci renty z zakładu pracy w wymiarze 40 zł miesięcznie (gdyż jako rentę inwalidzką otrzyma kwotę 060 zł miesięcznie).

W analogiczny sposób ustala się wysokość odszkodowania dla pozostałej po zmarłym pracowniku rodziny.

Jak już poprzednio (str. 11) była mowa, świadczenia ubezpieczenia społecznego wyrównują (przy tym częściowo) tylko szkody wywołane chorobą, niezdolnością do pracy lub śmiercią — a więc polegające na utracie lub ograniczeniu możliwości zarobkowania, a w przypadku śmierci pracownika — szkody wywołane utratą żywiciela rodziny. Dlatego też, gdy chodzi o inne szkody (np. z tytułu oszpeceń, cierpienie fizycznych lub szkód moralnych, utraty mienia) dochodzi się je w całości od zakładu pracy.

FORMY ODSZKODOWANIA W PIENIĄDZACH

Odszkodowanie wypłaca się bądź w formie renty, bądź jako jednorazową sumę, przy czym przyjęcie tej czy innej formy zależy od tego, jakiego rodzaju szkody ma to odszkodowanie pokryć.

W razie trwałej lub dłuższej niezdolności do pracy poszkodowanego pracownika, a także jego śmierci — gdy chodzi o świadczenia na rzecz rodziny — najwłaściwszą formą odszkodowania jest renta. Ponieważ szkoda polega tutaj na utracie zarobku (jako świadczenia o charakterze periodycznym), to wyrównanie tego uszczerbku powinno mieć również charakter ciągły, polegać więc powinno na świadczeniach periodycznych.

To, że pracownikowi (lub rodzinie) została przyznana renta w określonej wysokości pieniężnej, nie oznacza bynajmniej, że ta renta nie może już ulec zmianie. Zmiany takie mogą być konieczne z uwagi na zmianę sytuacji poszkodowanego. Może się bowiem zdarzyć, że już po przyznaniu renty, stan zdrowia poszkodowanego pracownika ulegnie pogorszeniu, w związku z czym zajdzie potrzeba zwiększenia wymiaru renty.

Może być także i odwrotnie, gdy stan zdrowia poszkodowanego ulegnie poprawie, tak że powiększy się jego zdolność do zarabkowania — renta ulegnie odpowiedniemu zmniejszeniu, a może nawet całkowitemu uchyleniu.

Kodeks zobowiązań przewiduje poza tym, że z ważnych powodów zamiast renty może być przyznane jednorazowe odszkodowanie, które nie może przewyższać dziesięcioletniej — kapitalizacji renty (chyba, że strony zgodzą się na wyższą kapitalizację).

Wprawdzie Sąd Najwyższy zajmował dotychczas stanowisko, że zamiar poszkodowanego stworzenia własnej placówki gospodarczej nie jest ważną przyczyną uzasadniającą kapitalizowanie renty, tym niemniej jednak, wobec nowych kierunków w naszej ekonomice, nie wydaje się, aby ten pogląd mógł być i nadal podtrzymywany.

Zgodnie z postanowieniami zarządzenia Nr 287 Ministerstwa Górnictwa Węglowego z dnia 8 listopada 1956 r. w sprawie załatwienia roszczeń odszkodowawczych pracowników, jednorazowe odszkodowanie może być wypłacone również w razie zupełnej likwidacji zakładu pracy.

Inne rodzaje szkód, jak np. za zniszczoną odzież, oszpecenie,

cierpienia fizyczne i krzywdy moralne uzasadniają żądanie jednorazowego odszkodowania.

**WSPÓLWINA
POSZKODOWANEGO**

Zakład pracy nie odpowiada materialnie, gdy sam poszkodowany ponosi winę za spowodowanie wypadku przy pracy.

Gdy natomiast winę za spowodowanie wypadku poszkodowany ponosi tylko częściowo, odszkodowanie ulega częściowemu zmniejszeniu.

Wina pracownika polegać może na naruszeniu przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, np. gdy wbrew zakazowi — stosuje niebezpieczne metody pracy. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy nakładają także pewne obowiązki i na pracowników, wobec czego nieprzestrzeganie przez pracownika tych przepisów, jeżeli w konsekwencji nastąpi wypadek przy pracy, może być potraktowane, jako okoliczność uzasadniająca odmowę przyznania odszkodowania.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjęło szereg zasad w kwestii winy pracownika. Tak np. lekkomyślny krok ze strony młodocianego nie może być uznany za okoliczność zwalniająca zakład pracy od odpowiedzialności za szkodę, gdyż ze względu na poziom rozwoju intelektualnego — młodociany nie jest zdolny do tego, ażeby zachować szczególną troskę o własne bezpieczeństwo.

Nie można również z reguły obciążać za wypadek pracownika, który mając wolny czas pomaga z własnej inicjatywy innym pracownikom i przy tym ulegnie wypadkowi.

Jedynie w wyjątkowych okolicznościach, gdy np. będzie chodziło o obsługę skomplikowanej i niebezpiecznej dla niefachowca maszyny, której obsługiwanie przez osoby niepowołane zakład pracy zabronił, tego rodzaju „inicjatywa” pracownika mogłaby być potraktowana jako wina w spowodowaniu wypadku (orzeczenie S. N. z dnia 6 października 1951 r. Nr ŁC 310/51).

Według orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1950 r. Nr C. 162/50 „okoliczność, że pracownik uległ wypad-

kowi podczas pracy wymagającej chodzenia po rusztowaniach budowy, której — zdaniem przedsiębiorstwa — uszkodzony nie powinien był wykonywać ze względu na swój podeszły wiek, nie może być poczytana za winę lub współwinę tego pracownika, skoro o rodzaju wykonywanej pracy decyduje przede wszystkim kierownictwo“.

Nieostrożności pracownika podczas próby ratowania mienia społecznego nie można w zasadzie uznać za winę pracownika, jeżeli nieostrożność ta była wywołana dążeniem do uratowania mienia.

Nie stanowi również wyłącznej winy pracownika jego nieostrożne zachowanie się, jeżeli wskutek niewłaściwego zabezpieczenia obsługiwanej przez niego maszyny powstała możliwość takiego zachowania się, gdyż jak wyjaśnił Sąd Najwyższy — „wszelkie urządzenia, mające zapewnić robotnikowi bezpieczeństwo pracy, winny być tak skonstruowane czy zorganizowane — jeżeli tylko pozwalają na to warunki danej produkcji — aby nie stworzyły nawet pokusy nierozważnego kroku ze strony robotnika“.

Jeżeli natomiast wypadkowi uległ pracownik będący w stanie nietrzeźwym, to przyjmuje się domniemanie, że wypadek nastąpił z winy pracownika. W tym przypadku pracownik żądający odszkodowania, powinien udowodnić, że uległby wypadkowi także i wtedy, gdyby był w stanie trzeźwym. Jest to konieczne, ponieważ przyjmuje się domniemanie, że stan nietrzeźwości był przyczyną wypadku.

**ODPOWIEDZIALNOŚĆ
BEZPOŚREDNIEGO
SPRAWCY**

Ustalenie zasady, że zakład pracy ponosi materialną odpowiedzialność za wypadek przy pracy, nie oznacza bynajmniej, że bezpośredni sprawca szkody jest w tym wypadku wolny od odpowiedzialności (np. gdy wypadek przy pracy wydarzył się wskutek stosowania przez niego niebezpiecznych metod pracy).

Jakkolwiek wobec uszkodzonego pracownika odpowiada zakład pracy, to jednak uszkodzony pracownik może zaniechać dochodzenia odszkodowania od zakładu pracy i dochodzić

go od bezpośredniego sprawcy; może także dochodzić równocześnie od zakładu pracy i bezpośredniego sprawcy, jako solidarnie zobowiązanych (oczywiście, że nie może on jednak otrzymać odszkodowania równocześnie od zakładu pracy i sprawcy).

W przypadku, gdy zakład pracy wypłacił odszkodowanie jednemu pracownikowi, to wobec zakładu odpowiada materialnie drugi pracownik, który swoim działaniem lub zaniechaniem spowodował wypadek przy pracy, wskutek czego zakład poniósł uszczerbek materialny w postaci odszkodowania wypłaconego pierwszemu pracownikowi (lub jego rodzinie), sum zwróconych instytucji ubezpieczeń społecznych, a nadto innych kosztów (np. kosztów sądowych).

**TERMINY
DOCHODZENIA
ODSZKODOWAŃ**

Roszczenia o odszkodowanie z tytułu wypadków przy pracy nie są roszczeniami ze stosunku pracy, lecz roszczeniami z czynu niedozwolonego i dlatego tutaj nie znajdują zastosowania terminy przedawnienia określone w prawie pracy, lecz terminy ustalone w kodeksie zobowiązań.

Roszczenia z tytułu czynów niedozwolonych podlegają trzyletniemu przedawnieniu, przy czym termin ten liczy się od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie zobowiązanej do odszkodowania.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy (orzeczenie C III 733/45) temu trzyletniemu przedawnieniu ulega tylko roszczenie o naprawienie tej szkody, o której poszkodowany się dowiedział; nie ulega natomiast przedawnieniu roszczenie o naprawienie szkody, o której poszkodowany nie wiedział, a zwłaszcza, gdy nawet nie mógł wiedzieć. Dotyczy to nieprzewidywanych następstw czynu niedozwolonego, które ujawniają się dopiero później. Termin przedawnienia biegnie dopiero od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o tych następstwach.

Tego rodzaju rozwiązanie sprawy ma dla pracownika poważne znaczenie, ponieważ przy uszkodzeniu cieleśnym następstwa

czynu nie zawsze występują od razu, np. dopiero po dłuższym okresie leczenia da się ustalić stopień inwalidztwa.

Jednakże poszkodowany może wystąpić niezwłocznie po nie-szczęśliwym wypadku o przyznanie renty tymczasowej, która później w miarę ujawnienia się dalszych skutków będzie odpowiednio korygowana.

Jeżeli wypadek przy pracy został spowodowany czynem, który według kodeksu karnego jest zbrodnią lub występkiem, wówczas obowiązuje dziesięcioletni termin przedawnienia, który liczy się od dnia popełnienia tego przestępstwa, a nie od dnia, w którym ujawniły się skutki czynu przestępnego.

Jeżeli natomiast zaniedbanie będące przyczyną wypadku jest tylko wykroczeniem (np. poddanym orzecznictwu technicznego inspektora pracy) obowiązuje trzyletni termin przedawnienia.

Bez względu jednak na to, czy poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do odszkodowania, prawo do odszkodowania przedawnia się z upływem lat dziesięciu od dnia popełnienia czynu wyrządzającego szkodę.

Przedawnienie polega na tym, że zobowiązany do świadczenia może się od niego uchylić. W postępowaniu sądowym upływ terminu przedawnienia uwzględnia się tylko wtedy gdy pozwany wystąpi z takim zarzutem.

Niektóre ministerstwa wydały zarządzenia, w których wyjaśniają, że podległe im zakłady pracy nie powinny zbyt pochopnie korzystać z upływu przedawnienia, jeżeli roszczenie pracownika nie budzi wątpliwości. W szczególności zarządzenie Nr 237 Ministerstwa Górnictwa Węglowego z dnia 8 listopada 1956 r. w sprawie załatwiania roszczeń odszkodowawczych pracowników stanowi, że przedawnione roszczenia odszkodowawcze mogą być merytorycznie rozpatrzone wówczas, gdy istnieją miarodajne dowody pisemne (akta postępowania karnego, orzeczenia okręgowych urzędów górniczych itp.), pochodzące z okresu następującego bezpośrednio po wypadku i z których wynika ponad wszelką wątpliwość, że wypadek był następstwem naruszenia przez zakład pracy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rzecz oczywista, że w interesie pracownika leży zgłaszanie roszczeń w jak najrychlejszym terminie, gdyż spory związane z odszkodowaniami wymagają często ustalenia skomplikowanego stanu faktycznego, przesłuchania świadków, rzeczoznawców itp., co po upływie dłuższego czasu jest połączone z poważnymi trudnościami, a nieraz wręcz niemożliwe. Jak najszybsze wystąpienie z roszczeniem jest więc jednym z warunków umożliwiających prawidłowe załatwienie sprawy.

**TRYB DOCHODZENIA
ROSZCZEŃ
ODSZKODOWAWCZYCH**

Tego rodzaju sprawy mogą być załatwiane bądź w drodze polubownej, bądź w drodze postępowania sądowego (w każdym razie komisje rozjemcze nie są uprawnione do rozpatrywania spraw o odszkodowania za wypadki przy pracy; roszczenie o to odszkodowanie nie jest bowiem roszczeniem wynikającym ze stosunku pracy, lecz roszczeniem z czynu niedozwolonego).

Najmniej kłopotliwe dla pracownika jest załatwienie polubowne. Niekiedy jednak zakłady pracy zbyt pochopnie odmawiają polubownego regulowania tych sporów. Częstokroć jest to wyrazem wygodnictwa ze strony administracji i chęci unikania wydawania decyzji. Nie można nie uznać za przykład biurokracji, kiedy zakład odmawia wypłacenia odszkodowania uważając, że najlepiej będzie, gdy na to odszkodowanie uzyska „podkładkę“ w postaci wyroku sądowego. Wypadki takie nie są jednak odosobnione.

Co gorsza, zdarzają się takie przypadki, że zakład pracy kwestionuje roszczenie odszkodowawcze pracownika, bądź co do zasady, bądź co do wysokości zmuszając w ten sposób pracownika do prowadzenia długotrwałego procesu, ciągnącego się nieraz latami przez wszystkie możliwe instancje. Tego rodzaju praktyka bywa nieraz uzasadniona argumentem, że zakład powinien chronić mienie społeczne przed jego uszczupleniem, przy pomocy wszystkich stojących do jego dyspozycji środków. Zapomina się przy tym, że właśnie w interesie społecznym leży, aby poszkodowany w wypadku pracownik otrzymał wszystko to, co mu przysługuje na podstawie obowiązujących przepisów.

W celu zapobieżenia tego rodzaju szkodliwym praktykom zakładów pracy wydany został okólnik Nr 101 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. ustalający zasadę, że nie należy dopuszczać do procesów sądowych w sprawach, w których wynik jest z góry przesądzony na niekorzyść zakładu pracy (np. gdy wina zakładu pracy nie podlega wątpliwości).

Dopuszczanie do spraw w takich razach jest nie tylko szkodliwe z punktu widzenia interesów poszkodowanego pracownika, ale i zakładu pracy, który w następstwie przegranej sprawy nie tylko musi zapłacić odszkodowanie, ale ponadto pokryć koszty postępowania sądowego.

Odmowne potraktowanie roszczeń pracownika z tego tylko powodu, że zakład pracy nie posiada specjalnych funduszków na wypłatę odszkodowań, nie jest właściwym podejściem. W braku specjalnych funduszków odszkodowanie powinno być wypłacone z funduszków obrotowych (taką zresztą zasadę przyjmują zarządzenia niektórych resortów).

Mając powyższe na uwadze nie wolno unikać polubownego załatwienia tego rodzaju spraw. Niektóre ministerstwa wydały nawet szczegółowe przepisy dla podległych im zakładów pracy, określające tryb postępowania. I tak, zarządzenie Nr 287 Ministra Górnictwa Węglowego z dnia 8 listopada 1956 r. w sprawie załatwienia roszczeń odszkodowawczych pracowników przyjmuje zasadę, że w przypadku, gdy roszczenie jest zasadne, pretensje pracownika powinny być załatwiane polubownie, w drodze wzajemnego porozumienia poszkodowanego pracownika i zakładu pracy — bez kierowania sprawy do sądu.

Dla ustalenia czy wypadek zdarzył się na skutek naruszenia przez zakład przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dla ustalenia wysokości odszkodowania powołuje się zakładową komisję odszkodowawczą. Komisja ta badając sprawę opiera się w szczególności na następujących materiałach:

- 1) aktach postępowania karnego zakończonego prawomocnym wyrokiem sądowym,
- 2) aktach okręgowego urzędu górniczego wraz z orzeczeniem stwierdzającym, że wypadek zdarzył się wskutek naruszenia

przez zakład pracy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lub że zachodzi brak winy zakładu pracy w tym zakresie,

3) „kartach wypadku przy pracy“ lub „doniesieniach o wypadkach przy pracy“ należycie wypełnionych.

Podstawowe znaczenie posiadają materiały określone w pkt. 1 i 2. W razie potrzeby, komisja ma prawo żądania dodatkowych wyjaśnień (przede wszystkim od służby bhp) lub przeprowadzenia dodatkowych dochodzeń dla wyjaśnienia wątpliwości.

Komisja wydaje swoją opinię po wysłuchaniu zdania radcy prawnego oraz wyjaśnień inżyniera (technika) bhp; opinię uchwała się większością głosów.

W przypadku uznania, że zakład pracy ponosi winę, komisja ustala, jakie świadczenia wnioskowane przez zainteresowanego mogą mu być przyznane oraz ustala ich wysokość.

Na podstawie wniosku komisji, dyrektor zakładu podejmuje decyzję i powiadamia poszkodowanego. Jeżeli poszkodowany zgadza się na tę decyzję zostaje zawarta ugoda, na podstawie której zakład zobowiązuje się do wypłacenia przyznanych świadczeń, a poszkodowany zrzeka się wszelkich dalszych roszczeń od zakładu. Jeżeli poszkodowany nie zgadza się, wówczas musi skierować sprawę do sądu, przy czym, w przypadkach uzasadnionych sytuacją materialną i stanem rodzinnym poszkodowanego oraz jego rodziny można w razie odmowy zawarcia ugody wypłacić pewną kwotę zaliczkowo, jeszcze przed wszczęciem postępowania sądowego na pokrycie kosztów związanych z bezpośrednimi następstwami wypadku i umożliwiającą poszkodowanemu (rodzinie) egzystencję przez krótki czas po wypadku. Zaliczka ta nie może być wyższa od kwoty proponowanej przez komisję, a w każdym razie nie może przekraczać 3 tysięcy złotych.

W podobny sposób reguluje poruszoną sprawę pismo okólne Nr 13 Ministerstwa Hutnictwa z dnia 30 czerwca 1955 r. w sprawie załatwienia roszczeń odszkodowawczych.

Niezwłocznie po wypadku, dyrektor zakładu lub jego zastępca

W podobny sposób podchodzi do tej sprawy pismo okólne Nr 13 Ministra Hutnictwa z dnia 30 czerwca 1955 r.

Strona kwestionująca wyrok sądu w pierwszej instancji może wnieść skargę rewizyjną do sądu wyższej instancji, a mianowicie:

1) gdy w pierwszej instancji orzekał sąd powiatowy — do sądu wojewódzkiego,

2) gdy w pierwszej instancji orzekał sąd wojewódzki — do Sądu Najwyższego.

Skargę rewizyjną wnosi się w terminie 14-dniowym, licząc od doręczenia wyroku stronie skarżącej. Uzasadnienie do wyroku sporządza się z urzędu i doręcza stronom w sprawach, w których stroną jest Skarb Państwa albo przedsiębiorstwo czy też instytucja państwowa albo spółdzielnia, a w innych przypadkach — tylko na żądanie strony zgłoszone w terminie 7-dniowym od dnia ogłoszenia treści wyroku. Skargę rewizyjną wnosi się za pośrednictwem sądu, który wydał wyrok.

Poza tym istnieje jeszcze możliwość wniesienia rewizji nadzwyczajnej, którą może wnieść do Sądu Najwyższego Minister Sprawiedliwości, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego i Prokurator Generalny Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, jeżeli orzeczenie narusza interes Państwa Ludowego albo powzięte zostało z pogwałceniem istotnych przepisów prawa.

Strona (np. pracownik) nie ma prawa wniesienia rewizji nadzwyczajnej. Może jednak zwrócić się do Ministra Sprawiedliwości, Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego lub Prokuratora Generalnego Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z prośbą o wniesienie takiej rewizji.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ Spowodowanie wypadku przy pracy może
MATERIALNA stanowić przestępstwo przewidziane w ko-
A ODPOWIEDZIALNOŚĆ deksie karnym, w związku z czym prze-
KARNA ciwko sprawcom wypadku toczy się sprawa karna.

W przypadku takim ustalenie prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa jest dla sądu cywilnego wiążące. Jeżeli zapadł wyrok skazujący bezpośredniego spraw-

cę wypadku (bez względu na rodzaj i wymiar kary), wówczas w postępowaniu cywilnym nie może być skutecznie podnoszony zarzut, że zakład pracy nie ponosi winy) skoro — jak była poprzednio mowa — zakład odpowiada materialnie za zaniedbania zatrudnionego personelu. W takim przypadku nie ma potrzeby przeprowadzania w postępowaniu cywilnym dowodu winy, lecz wystarcza powołanie się na wyrok skazujący.

Natomiast, gdy oskarżony bezpośredni sprawca wypadku został uniewinniony w postępowaniu karnym, nie jest to jeszcze równoznaczne ze zwolnieniem zakładu od odpowiedzialności materialnej. Stosunkowo bowiem drobne zaniedbanie sprawcy wypadku (nie stwarzające jeszcze dostatecznej podstawy do pociągnięcia go do odpowiedzialności karnej) stanowi już podstawę do żądania odszkodowania.

VI. ODSZKODOWANIE Z PAŃSTWOWEGO ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ

Wyrównywanie szkód wywołanych wypadkami przy pracy a także innymi nieszczęśliwymi wypadkami odbywa się także w ramach tzw. ubezpieczenia gospodarczego. Ubezpieczenie to polega na tym, że instytucja ubezpieczeniowa — Państwowy Zakład Ubezpieczeń — wypłaca odszkodowanie w razie zaistnienia nieszczęśliwego wypadku.

Ubezpieczenie to opiera się na zasadzie umownej, tzn., że poszkodowany ma prawo do odszkodowania tylko wtedy, jeżeli między pracodawcą a zakładem pracy zawarta została odpowiednia umowa, na mocy której zakład pracy zobowiązuje się do wpłacania określonej składki, a Państwowy Zakład Ubezpieczeń do wypłacenia poszkodowanemu określonego w umowie odszkodowania. Możliwe jest także, że sam pracownik zawrze umowę o ubezpieczenie, ale wówczas musi ponieść koszty ubezpieczenia (płacić składki).*)

W przeciwieństwie do ubezpieczenia społecznego, z którego

*) Treść takiej umowy ustala się na podstawie ogólnych warunków ubezpieczenia następstw nieszczęśliwych wypadków, z treścią których można się zapoznać w każdej placówce PZU.

pracownik korzysta z mocy samego prawa dlatego, że pozostaje w stosunku pracy, dla objęcia pracownika ubezpieczeniem PZU potrzebne jest zawarcie umowy ubezpieczenia, które z tego tytułu opiera się na zasadzie dobrowolności. Wprawdzie istnieją przepisy, które nakazują ubezpieczać niektórych pracowników w PZU (o czym dalej), to jednak zakład pracy w tych przypadkach obowiązany jest zawrzeć z PZU odpowiednią umowę; w braku takiej umowy pracownik nie otrzyma odszkodowania z PZU, może mieć tylko roszczenie do zakładu pracy o odszkodowanie z tytułu niedopełnienia obowiązku ubezpieczenia.

Ubezpieczenie w Państwowym Zakładzie Ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków jest jedną z dróg prowadzących do polepszenia sytuacji materialnej osób poszkodowanych na skutek wypadków przy pracy. Tę formę zabezpieczenia interesów pracowniczych należy tym bardziej zalecić, że koszty tego ubezpieczenia są stosunkowo niskie.

Taryfy składek kształtują się bowiem, jak następuje:*)

A. Przy ubezpieczeniach:

- a) jednostkowych zawieranych przez poszczególnych ubezpieczonych,
- b) zawieranych przez wszelkie zakłady pracy,
- c) zbiorowych — zawieranych przez nieuspołecznione zakłady pracy,
- d) zbiorowych — zawieranych przez uspołecznione zakłady pracy na koszt ubezpieczonych.

**Stawki w złotych za roczne ubezpieczenie przy sumach ubezpieczenia:
1 000 zł na wypadek śmierci i 2 000 zł na wypadek trwałego kalectwa:**

Zakres ubezpieczenia	Klasy niebezpieczeństwa											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
wypadki przy pracy i w życiu prywatnym (bez ryzyk szczególnych)	1,4	1,7	2,2	3,1	4,0	5,0	6,0	7,0	8,0	9,0	10,5	12,5

*) Zbiór taryf składek za ubezpieczenie następstw nieszczęśliwych wypadków — Wyd. PZU.

B. Przy ubezpieczeniach zbiorowych zawieranych na własny koszt przez uspołecznione zakłady pracy.

Zakres ubezpieczenia	Klasy niebezpieczeństwa											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
a) wypadki w pracy i w życiu prywatnym	0,9	1,1	1,5	2,1	2,7	3,5	4,2	5,0	5,8	6,6	7,5	9,0
o) wypadki w pracy wraz z drogą do pracy i z pracy	0,5	0,6	0,9	1,5	2,0	2,7	3,4	4,2	5,0	5,8	6,8	8,5

Klasy niebezpieczeństwa ustalane są w zależności od stopnia niebezpieczeństwa (np. górnicy pracujący pod ziemią są zaliczeni do klasy 9, hutnicy — do 8, nurkowie — do 11, doke-rzy — do 6, spawacze — do 8).

Niektóre resorty wydały przepisy zobowiązujące podległe sobie zakłady pracy do ubezpieczenia pracowników.

I tak pismo okólne Ministra Przemysłu Materiałów Budowlanych Nr 36 z dnia 5 listopada 1956 r. poleca objąć ubezpieczeniem wszystkich pracowników umysłowych i fizycznych we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłu materiałów budowlanych. Suma ubezpieczenia została tutaj ustalona: na wypadek śmierci — 10 000 zł, a w razie trwałego kalectwa — 20 000 zł.

Za nieszczęśliwy wypadek dający prawo do świadczeń z PZU uważa się każde działające z zewnątrz w sposób nagły na ciało ubezpieczonego zdarzenie tego rodzaju, że w bezpośrednim jego następstwie ubezpieczony niezależnie od swej woli doznał uszkodzenia ciała lub zmarł.

Jak więc widać, to określenie nieszczęśliwego wypadku wed-

ług zasad PZU pokrywa się na ogół z przytoczonym już poprzednio określeniem (zob. str. 9).

Za wypadek dający prawo do odszkodowania z PZU uważa się także: utonięcie, oparzenie, porażenie słoneczne, porażenie od piorunu lub prądu elektrycznego, pokaleczenie lub ukąszenie przez zwierzęta lub żmije, ukłucie przez pszczoły lub osy, zakażenie krwi lub ran, powstałe wskutek przedostania się zarazka do ciała, w następstwie skaleczenia w wypadku, jak również zwichnięcie, naderwanie lub przerwanie mięśni albo ścięgien oraz rupturę, spowodowane nie tylko wypadkiem, ale także nagłym wysiłkiem fizycznym.

Ponadto za wypadek uważa się nagłe, tj. nie mające charakteru przewlekłego: odmrożenie, zatrucie czadem lub innym gazem oraz zatrucie szkodliwymi produktami lub substancjami.

Nie są objęte ubezpieczeniem od nieszczęśliwych wypadków następujące szkody na zdrowiu.

1) choroby zawodowe (tj. choroby związane z wykonywaniem zawodu albo warunkami pracy lub jej istotą, np. ołowica u drukarzy) i wszelkie choroby nawet takie, które występują nagle (np. choroby epidemiczne, infekcyjne, zaziębienia, zapalenia płuc, krwawienie organów wewnętrznych, zakłócenie ciąży i porodu oraz wszelkiego rodzaju udary jak: zawał lub atak serca, wylew krwi do mózgu);

2) zatrucie alkoholem, nikotyną lub innymi narkotykami;

3) uszkodzenia zdrowia spowodowane leczeniem i operacjami, a także przy małych zabiegach operacyjnych bez względu na to przez kogo były wykonywane.

Jednakże gdy choroba lub wykonanie zabiegu operacyjnego lub innego zabiegu leczniczego było bezpośrednim następstwem wypadku, to skutki takiej choroby, operacji, lub zabiegu traktuje się jako następstwa wypadku.

**ZAKRES
UBEZPIECZENIA** Ubezpieczenie pracowników od nieszczęśliwych wypadków może być pełne, tzn. obejmować wszystkie wypadki, jakim może ulec pracownik zarówno w czasie wykonywania obowiąz-

ków służbowych, jak i w życiu prywatnym (z wyjątkiem niezawodowego kierowania motocyklem i udziału w imprezach sportowych — te ryzyka mogą być objęte dodatkową umową ubezpieczenia).

Jeżeli ubezpieczenia dokonuje uspołeczniony zakład pracy, wówczas ubezpieczenie takie może być ograniczone do nieszczęśliwych wypadków podczas pracy oraz w drodze do pracy i z pracy (jednakże to ubezpieczenie w stosunku do stałych pracowników obejmuje również wypadki, jakim ulega pracownik podczas niezawodowego kierowania motocyklem).

Pracowników zatrudnionych dorywczo (z wyjątkiem konwojentów) ubezpiecza się tylko od wypadków podczas pracy, z wyłączeniem wypadków w drodze do pracy i z pracy.

W ramach ubezpieczenia zbiorowego dokonywanego np. przez zakład pracy, ubezpieczeni mogą być wszyscy pracownicy, bez względu na ich inwalidztwo i stan zdrowia, jednakże z wyłączeniem umyślowo chorych.

Jest to przywilej w stosunku do ubezpieczenia indywidualnego, w którym nie jest dopuszczalne ubezpieczenie osób poniżej 14 lat i powyżej 75 lat, osób umyślowo chorych i epileptyków, oraz zupełnie głuchych i niewidomych, jak również osób dotkniętych trwałym inwalidztwem w stopniu wyższym niż 60%.

Umowę ubezpieczenia może zawrzeć albo
OSOBY UPRAWNIONE DO ŚWIADCZEŃ Z PZU sam pracownik (na swój koszt) albo też zakład pracy (koszt ubezpieczenia ponosi wówczas zakład pracy).

Umowa ubezpieczenia określa w jakim zakresie pracownik zostaje ubezpieczony. Jeżeli pracownik zostaje ubezpieczony na wypadek śmierci, wówczas w umowie może wskazać osobę, której odszkodowanie zostanie wypłacone (jest to tak zwany uposażony). Jeżeli pracownik nie wyznaczył takiej osoby, wówczas ze świadczeń na wypadek śmierci korzystają w kolejności pierwszeństwa: 1) małżonek, 2) dzieci, 3) rodzice ubezpie-

czonego, a w braku takich krewnych — inni prawni spadkobiercy ubezpieczonego.

Zaznaczyć przy tym należy, że na równi z dziećmi własnymi zmarłego pracownika (małżeńskie jak i pozamałżeńskie) traktuje się dzieci przysposobione, pasierbów i dzieci obce, będące na wychowaniu u ubezpieczonego.

Jeżeli w którejś z grup uprawnionych jest kilka osób (np. kilkoro dzieci), wówczas każda z tych osób otrzymuje odpowiednią część świadczenia.

W razie trwałego inwalidztwa świadczenia z tego tytułu otrzymuje sam ubezpieczony.

**OGRANICZENIE
ODPOWIEDZIALNOŚCI
PAŃSTWOWEGO
ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ** Pomimo zawarcia umowy ubezpieczenia, ubezpieczony nie otrzyma świadczeń, jeżeli wypadek został wywołany działaniami wojennymi lub w czasie pełnienia służby wojskowej.

Poza tym poszkodowany nie otrzyma żadnych świadczeń, jeżeli przyczyną wypadku było:

1) popełnienie przez ubezpieczonego przestępstwa ściganego sądownie.

2) rozmyślnie rażące przekroczenie przez ubezpieczonego, który przekroczył 17 rok życia, przepisów bezpieczeństwa pracy, chyba że chodziło o ratowanie życia ludzkiego lub mienia, albo gdy przekroczenie przepisów nastąpiło z innej ważnej przyczyny,

3) kierowanie przez ubezpieczonego pojazdem samochodowym bez właściwego prawa jazdy,

4) stan nietrzeźwości (pijaństwo) ubezpieczonego albo bójka, z wyjątkiem, gdy ubezpieczony działał w obronie koniecznej,

5) zaburzenia umysłowe lub paraliż ubezpieczonego, chyba że te stany chorobowe zostały wywołane wypadkiem zaszłym w trakcie ubezpieczenia.

W pewnych przypadkach odpowiedzialność Państwowego Zakładu Ubezpieczeń jest ograniczona, a to m. n.:

1) jeżeli ubezpieczony przed lub po wypadku cierpiał na chorobę, nie będącą w związku przyczynowym z wypadkiem,

wówczas zakład odpowiada tylko za te następstwa wypadku, jakie miały miejsce bez wpływu tej choroby,

2) w razie zaburzeń psychicznych powstałych wskutek wypadku, PZU przyznaje świadczenia tylko wówczas, jeśli zaburzenia te polegają na organicznej chorobie systemu nerwowego lub nowopowstałej epilepsji.

**ŚWIADCZENIA
PRZYŚLUGUJĄCE
W RAZIE WYPADKU**

Umowa ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków obejmuje odszkodowanie na wypadek śmierci i na wypadek trwałego inwalidztwa wypadkowego.

Umowa ta także może przewidywać ponadto zasiłek dzienny oraz pokrycie kosztów leczenia.

Umowy ubezpieczenia mogą być zawierane na sumy w niżej podanych granicach:*)

Rodzaj świadczenia	Suma ubezpieczenia jednej osoby	
	minimalna	maksymalna
w razie śmierci wskutek wypadku	5 000 zł	50 000 zł
w razie trwałego inwalidztwa	10 000 zł	100 000 zł
dzienny zasiłek	10 zł	100 zł

Świadczenia w razie śmierci przysługują wtedy, jeżeli ubezpieczony zmarł w ciągu dwóch lat od wypadku.

Z kwoty tej potrąca się sumy uzyskane przez pracownika z tytułu trwałego inwalidztwa. Gdyby jednak okazało się, że wypłacone przed śmiercią pracownika świadczenie z tytułu trwałego inwalidztwa przewyższa sumę ubezpieczenia w razie śmierci, to Zakład nie może żądać zwrotu różnicy.

Zaznaczyć przy tym należy, że zgodnie z przyjętymi zasadami ubezpieczenia, suma ubezpieczenia na wypadek trwałego inwalidztwa musi dwukrotnie przewyższać sumę ubezpieczenia na wypadek śmierci.

*) § 4 Zbioru taryf i składek za ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków — Wyd. PZU.

Świadczenia z tytułu śmierci wypłaca się do rąk uposażonego (zob. str. 53), a w braku takiego — do rąk członków najbliższej rodziny (zob. str. 53).

Jeżeli w wyniku wypadku pracownik stał się inwalidą i to przed upływem dwóch lat od wypadku, wówczas ma prawo do świadczeń z tytułu inwalidztwa, przy czym pełną sumę ubezpieczenia poszkodowany otrzyma tylko wówczas, jeżeli stanie się 100% inwalidą.

W razie zaś częściowego inwalidztwa poszkodowany pracownik otrzyma taki procent sumy ubezpieczenia, w jakim procencie doznał trwałego inwalidztwa wskutek wypadku.

Trzeba podkreślić przy tym, że w zakresie ustalania stopni inwalidztwa obowiązują tutaj odmienne zasady aniżeli w ubezpieczeniu społecznym. W szczególności bierze się pod uwagę wyłącznie uszczerbek fizjologiczny; bez znaczenia więc pozostaje zawód osoby poszkodowanej, tak, że jednakowo ocenia się np. utratę palca przez precyzyjnego mechanika, jak i przez pracownika niewykwalifikowanego.

Nie wymaga się przy tym, aby uszczerbek na zdrowiu pociągnął za sobą w konkretnym przypadku utratę lub ograniczenie zdolności do zarobkowania (tak jak to ma miejsce przy kwalifikowaniu inwalidów do III kategorii w ubezpieczeniu społecznym).

Jeżeli inwalidztwo wywołane zostało kilku wypadkami, odszkodowanie z tytułu inwalidztwa nie może przekraczać sumy ubezpieczenia.

O procencie trwałego inwalidztwa orzekają komisje lekarskie Państwowego Zakładu Ubezpieczeń (a nie zaś Komisje do Spraw Inwalidztwa i Zatrudnienia, jak w ubezpieczeniu społecznym).

Dzienny zasiłek z tytułu wypadku może być zastrzeżony w osobnej umowie w granicach od 10 zł do 100 zł. Wypłaca się go za każdy dzień stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim pełnej niezdolności do pracy wskutek wypadku, poczynając od następnego dnia, a nie dłużej niż do upływu roku od daty zajścia wypadku.

W umowie ubezpieczenia można ustalić, że dzienny zasiłek będzie przysługiwał za każdy dzień pełnej niezdolności do pracy,

poczynając od 15-go, 30-go lub 60-go dnia po wypadku, jednakże bez zmiany końcowego terminu, do którego należy się zasiłek.

Z chwilą gdy poszkodowany nabył prawo do odszkodowania z tytułu inwalidztwa zaprzestaje się wypłacania zasiłków dziennych. Trzeba zaznaczyć, że zasiłkiienne są niezależne od tego, czy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego (czy też wynagrodzenia z zakładu pracy) z tytułu choroby wywołanej wypadkiem.

**UBEZPIECZENIE
CZŁONKÓW STRAŻY
POŻARNYCH**

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o ochronie przeciwpożarowej i jej organizacji, członkowie straży pożarnych podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu od nieszczęśliwych wypadków.

Ubezpieczeniem tym są objęci:*)

1. członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa (strażacy zawodowi),
2. członkowie terenowych zakładowych i ochotniczych straży pożarnych,
3. członkowie terenowych i zakładowych obowiązkowych straży pożarnych,
4. słuchacze szkół pożarniczych.

Strażacy są ubezpieczeni od nieszczęśliwych wypadków, których mogą doznać z powodu, jak również podczas wykonywania obowiązków służbowych. Ubezpieczenie to obejmuje również wypadki, jakich ubezpieczony dozna w bezpośredniej drodze do i ze służby, a ponadto, gdy poza służbą z własnej inicjatywy udziela w nagłych wypadkach pomocy wchodzących w zakres czynności strażaka.

Pojęcie nieszczęśliwego wypadku jest w odniesieniu do strażaków — dalej idące niż określone w ogólnych warunkach ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków. Poza wypadkami poprzednio wymienionymi (zob. str. 51) za nieszczęśli-

*) Ogólne warunki obowiązkowego ubezpieczenia członków straży pożarnych od nieszczęśliwych wypadków — Nakł. PZU — Warszawa 1952.

we wypadki uważa się również zaziębienia i skutki tych zaziębień, udary, kurcze, omdlenia, zawroty głowy, zaburzenia umysłowe, paraliże, a także schorzenia wywołane wrażeniami psychicznymi — jeżeli wypadki te wynikły wskutek bezpośredniego udziału strażaka w akcji ratunkowej.

Ubezpieczenie to obejmuje wypadki, jakim ulega strażak przy wykonywaniu takich czynności służbowych, jak wyjazdy do pożarów, gaszenie pożarów, ratunek ludzi i mienia, powrót z pożaru, wyjazdy na alarmy, wszelkie ćwiczenia strażackie, rewie, inspekcje, służbę wartowniczą, próby narzędzi, prace związane z utrzymaniem gotowości przeciwpożarowej, oględziny kominów, pieców, sygnalizacji, kranów, studni itp., dyżury, podróże służbowe, czynności ratownicze w razie klęsk żywiołowych, runięcia budynków itp., o ile straż występuje z nakazu władz.

Ubezpieczenie w PZU nie obejmuje w szczególności wszelkich wypadków przy czynnościach związanych z produkcją lub utrzymaniem ruchu przedsiębiorstwa (np. wypadek, któremu uległ przy pracy pracownik — członek ochotniczej straży pożarnej).

**ŚWIADCZENIA
NA WYPADK
SMIERCI STRAŻAKA**

W razie śmierci strażaka, która nastąpiła najpóźniej w dwa lata od wypadku wypłaca się następujące świadczenia:*)

1. zasiłek pogrzebowy na pokrycie kosztów pogrzebu zmarłego (przysługujący w kolejności: współmałżonkowi, dzieciom, rodzicom ubezpieczonego) w wysokości 3 000 zł,
- 2) odprawę wdowią w wysokości 10 000 zł,
3. odprawy sieroce po 5 000 na każde dziecko, a w przypadku gdy oboje rodzice nie żyją — po 7 500 zł.

W przypadku, gdy zmarły strażak nie był żonaty, przysługuje rodzicom, którzy pozostawali na jego wyłącznym utrzymaniu odprawa w wysokości 10 000 zł, a w wysokości 5 000 zł — gdy rodzice pozostawali na częściowym utrzymaniu strażaka. Jeżeli zaś zmarły strażak nie miał żony ani dzieci i rodzice nie żyją,

*) Ogólne warunki obowiązkowego ubezpieczenia członków straży pożarnej od nieszczęśliwych wypadków — Nakł. PZU — Warszawa 1952.

wówczas odprawy sieroce po 5 000 zł może otrzymać rodzeństwo strażaka pozostające na jego wyłącznym i całkowitym utrzymaniu.

**ŚWIADCZENIA
NA WYPADEK
TRWAŁEGO
INWALIDZTWA
STRAŻAKA**

Jeżeli wskutek wypadku strażak stał się inwalidą, wówczas przysługują mu świadczenia inwalidzkie na następujących zasadach:*)

1) jeżeli stopień trwałej utraty zdolności do pracy jest niższy niż 35%, poszkodowany otrzymuje jednorazową odprawę inwalidzką według następującej skali:

stopień trwałego inwalidztwa	wysokość jednorazowej odprawy inwalidzkiej
do 4%	1 000 zł
5% do 9%	2 000 zł
10% do 19%	4 000 zł
20% do 29%	7 000 zł
30% do 34%	9 000 zł

2) jeżeli stopień trwałej zdolności do pracy przekracza 35% strażak otrzymuje kwartalną rentę dożywotnią według następującej skali:*)

stopień trwałego inwalidztwa	wysokość renty kwartalnej
35% do 44%	360 zł
45% do 59%	450 zł
60% do 74%	600 zł
75% do 99%	750 zł
100%	900 zł

Poza tym w razie śmierci ubezpieczonego korzystającego z tej renty, PZU wypłaca osobom uprawnionym (zob. str. 53) jednorazową odprawę pośmiertną w wysokości 3 000 zł.

*) Ogólne warunki obowiązkowego ubezpieczenia członków straży pożarnych od nieszczęśliwych wypadków — Nakł. PZUW — Warszawa 1952.

SWIADCZENIA Z PZU NA WYPADEK CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY STRAZAKA Chodzi tutaj o przypadki, gdy niezdolność do pracy ma charakter przejściowy jak też o sytuacje, gdy stopień utraty zdolności do pracy nie mógł być jeszcze ustalony.

W takich przypadkach wypłaca się zasiłek kuracyjny, a następnie po jego wyczerpaniu — rentę czasową.

Zasiłek kuracyjny wypłacany niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia społecznego (lub wynagrodzenia z zakładu pracy) ma wyrównać nie tylko utracony zarobek, ale także pokryć zwiększone koszty utrzymania związane z chorobą. Wysokość zasiłku kuracyjnego dla osób pozostających w stosunku pracy wynosi 15 zł za każdy dzień niezdolności do pracy. Zasiłek ten wypłaca się przez okres nieprzekraczający roku.

W przypadkach, gdy po upływie roku od nieszczęśliwego wypadku okaże się, że niezdolność do pracy trwa nadal i to w stopniu przekraczającym 35%, a istnienie trwałego inwalidztwa nie zostało jeszcze stwierdzone (lub nie mogło być stwierdzone), wówczas przysługuje strażakowi renta czasowa w wysokości określonej w poniższej tabeli:*)

stopień niezdolności do pracy	wysokość renty miesięcznie
35% do 49%	120 zł
50% do 59%	150 zł
60% do 74%	180 zł
75% do 99%	250 zł
100%	300 zł

Wysokość renty czasowej podlega rewizji w odstępach półrocznych, a po upływie dwóch lat od ukończenia leczenia, rewizja wysokości renty jest niedopuszczalna i renta czasowa staje się rentą stałą, przy ostatnio ustalonym stopniu inwalidztwa.

TRYB POSTĘPOWANIA PRZY DOCHODZENIU ODSZKODOWAŃ Z PZU W razie zajścia wypadku ubezpieczający, ubezpieczony lub uposażony są obowiązani zawiadomić PZU o wypadku i to niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o nim, najpóźniej jednak w cią-

*) Ogólne warunki obowiązkowego ubezpieczenia członków straży pożarnych od nieszczęśliwych wypadków — Nakł. PZUW — Warszawa 1952.

gu 14 dni od wypadku (podać należy miejsce, czas i okoliczności w jakich wypadek nastąpił).

Poza tym należy dostarczyć Zakładowi (na jego żądanie) niezbędne świadectwa lub orzeczenia lekarskie oraz inne dowody potrzebne do ustalenia okoliczności i następstw wypadku, a także umożliwić Zakładowi uzyskanie innych informacji. Rzecz oczywista, że obowiązek ten w pierwszym rzędzie ciąży na zakładzie pracy.

Poszkodowany pracownik obowiązany jest niezwłocznie poddać się opiece lekarskiej i zarządnemu leczeniu, a ponadto poddać się — na żądanie Zakładu — obserwacji klinicznej.

Wypłata odszkodowania przez PZU następuje w ciągu 14 dni po ustaleniu wysokości należnego odszkodowania oraz osoby, która ma je otrzymać.

Zasiłek dzienny (kuracyjny — w odniesieniu do strażaków) — wypłaca się z dołu, po przedłożeniu odpowiednich świadectw lekarskich.

Spory pomiędzy ubezpieczonym (uposażonym), a PZU rozstrzyga się w razie niemożności ich polubownego załatwienia — w drodze postępowania sądowego.

ODSZKODOWANIE Z PZU A PRAWO DO ODSZKODOWANIA Z ZAKŁADU PRACY	Świadczenia z PZU są niezależne od ewentualnego odszkodowania od zakładu pracy. Możliwe są więc przypadki, że obok odszkodowania z zakładu pracy poszkodowany otrzyma także świadczenia z PZU.
---	--

Jeżeli ubezpieczenie z PZU realizowane jest na koszt zakładu pracy, wówczas od ewentualnej sumy odszkodowania należnego z zakładu pracy odlicza się te kwoty, jakie uprawniony do odszkodowania otrzymał z PZU.

Z uwagi jednak, że prawo do odszkodowania z zakładu pracy opiera się na innych zasadach niż prawo do świadczeń z PZU, możliwe są i takie przypadki, że poszkodowany pracownik nie nabędzie prawa do odszkodowania z zakładu pracy, natomiast będzie miał prawo do świadczeń z PZU. Będzie to miało miejsce

w szczególności wówczas, gdy uspołeczniony zakład pracy nie ponosi winy w spowodowaniu wypadku.

W przypadku takim poszkodowany pracownik nie będzie miał prawa do odszkodowania z uspołecznionego zakładu pracy, natomiast otrzyma świadczenia z PZU, jako że nabycie prawa do tych świadczeń nie zostało uzależnione od istnienia winy zakładu pracy.

Jeżeli natomiast pracownik ubezpieczył się na własny koszt, wówczas ma prawo do świadczenia zarówno z PZU, jak i pełnego odszkodowania z zakładu pracy (kwota, którą wypłaci PZU nie zostanie odliczona od sumy odszkodowania należnego z zakładu).

VII. POMOC INSTANCJI I ORGANÓW ZWIĄZKOWYCH PRZY DOCHODZENIU ODSZKODOWANIA PRZEZ PRACOWNIKA

Podstawowe zadanie związków zawodowych, tj. obrona codziennych interesów pracowniczych, powinno być realizowane także w postaci pomocy instancji i organów związkowych przy dochodzeniu odszkodowania przez pracownika lub jego rodzinę.

W szczególności jest rzeczą rady zakładowej zainteresowanie się, czy poszkodowani w wypadku pracownicy (lub ich rodziny) otrzymali przysługujące im zaopatrzenie materialne w postaci świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Pamiętać przy tym należy, że zgodnie z przepisami dekretu o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, z wnioskiem o przyznanie renty może wystąpić także rada zakładowa. Należy się również zainteresować z czyjej winy nastąpił wypadek.

Dużą rolę w ustalaniu przyczyn wypadku ma do spełnienia zakładowy społeczny inspektor pracy, który jest uprawniony do badania przyczyn wypadków. Z reguły w zakładach pracy powołuje się komisje wypadkowe, w skład których wchodzi zakładowy społeczny inspektor pracy. Udział społecznego inspektora pracy w pracach takiej komisji (a także przeprowadzanie badań na własną rękę) umożliwi stwierdzenie, czy wypadek nastąpił z winy zakładu pracy.

Jeżeli ustalenia te stwarzają podstawę do przyjęcia, że wina w całości lub w części obciąża zakład pracy, należy poinformować poszkodowanego pracownika, na czym konkretnie polegały zaniedbania zakładu pracy.

Poważną rolę w ustalaniu przyczyn wypadków przy pracy spełnia także techniczna inspekcja pracy. Inspekcja ta, jak wiadomo, przeprowadza wizytacje zakładów pracy, przeprowadza dochodzenia w sprawie przyczyn wypadków przy pracy, wymierza kary grzywny za naruszanie przepisów bhp, a w wypadkach poważniejszych przekazuje sprawy do prokuratora. Wykonując swoje obowiązki techniczna inspekcja pracy może pomóc pracownikowi w uzyskaniu odszkodowania przez poinformowanie poszkodowanego o winie zakładu, udostępnienie mu treści sporządzonych protokołów i innych dokumentów (np. orzeczeń karno-administracyjnych) obrazujących winę zakładu pracy.

Rada zakładowa, a także nadrzędne instancje związkowe, powinny w drodze interwencji nie dopuszczać do tego, aby toczyły się zbędne procesy sądowe, a dążyć należy do polubownego załatwiania spraw, a jeżeli to nie jest możliwe — należy informować pracownika o przysługujących mu uprawnieniach i sposobie ich dochodzenia w drodze sądowej.

Należy zwalczać wszelkie objawy asekurantstwa polegające na niepotrzebnym dopuszczaniu do spraw sądowych.

Odnosnie ubezpieczenia w PZU jest rzeczą rady zakładowej wywarcie na administrację wpływu, aby ta zawarła umowę ubezpieczenia, a następnie dopilnowanie, aby składki ubezpieczeniowe były wpłacane (niewpłacenie składek pozbawia pracowników prawa do świadczeń). Jeżeli wypadek już nastąpił, należy dopilnować, aby administracja dokonała w placówce PZU odpowiednich formalności, koniecznych do uzyskania świadczeń przez poszkodowanych.

Wyżej wyszczególnione konkretne formy pomocy związkowej niewątpliwie przyczynią się do polepszenia sytuacji poszkodowanego, a tym samym do podniesienia autorytetu związków zawodowych.



SKOROWIDZ

- B**
Bezpieczeństwo i higiena pracy —
obowiązki zakładu pracy — 8
- C**
Choroby zawodowe — 21
- D**
Dzieci — prawo do odszkodowa-
nia — 36, 53
- E**
Emerytalne świadczenia — 18
- I**
Inwalidzi — zob. renta inwalidzka
— 18
- K**
Koszty sądowe — 47
Karna odpowiedzialność a prawo
do odszkodowania — 48
- M**
Małżonek — prawo do odszkodo-
wania — 36, 53
- O**
Ochrona życia i zdrowia pracow-
ników — przepisy — 29
Odpowiedzialność materialna uspo-
łecznionego zakładu pracy — 28
Odpowiedzialność materialna nie-
uspołecznionego zakładu pracy —
34
Odpowiedzialność z tytułu ryzyka —
35
Odszkodowanie — wysokość — 37
- P**
Przedawnienia prawa do odszko-
dowania — 41
Polubowne załatwianie sporów o
odszkodowanie — 44
- R**
Renta inwalidzka z ubezpieczenia
społecznego — 18
Renta z PZU — 60
Renty rodzinne — 24
Ryzyko — zob. odpowiedzialność z
tytułu ryzyka — 35
- S**
Szkoda na osobie — 11
Szkoda na mieniu — 13
Strażacy — ubezpieczenie w PZU —
57
Sądy — właściwość — 46
- T**
Taryfy składek z PZU — 50
- U**
Ubezpieczenie społeczne — świad-
czenia z tytułu wypadków przy
pracy — 14, 16, 18 i n.
- W**
Wina zakładu pracy — 28
Wynagrodzenie za okres niezdolno-
ści do pracy — 16
Wypadek przy pracy — określenie
— 9, 51
Współwina poszkodowanego — 39
- Z**
Zadośćuczynienie za cierpienia fi-
zyczne i straty moralne — 13
Zasiłek chorobowy — 15
„ domowy — 15
„ szpitalny — 15
„ sanatoryjny — 15
„ pogrzebowy — 16, 17, 18
„ dzienny z PZU — 56
„ kuracyjny — 60
Związki zawodowe — pomoc w do-
chodzeniu odszkodowania — 62

