

Biblioteczka
**PRZYJACIELA
PRZY PRACY**

ALBIŃ MIROŃCZUK

**ODPOWIEDZIALNOŚĆ
ZA NIEPRZESTRZEGANIE
PRZEPISÓW
BEZPIECZEŃSTWA
I HIGIENY PRACY**

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE

BIBLIOTECZKA „PRZYJACIELA PRZY PRACY“

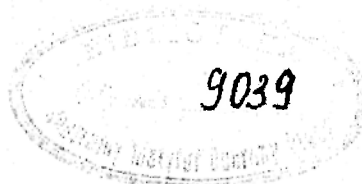
331.82:351.88:614.8:

Mgr Albin Mirończuk

168.6

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NIEPRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Według stanu prawnego
na dzień 1 kwietnia 1960



Warszawa 1960

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE

Opiniodawca:
mgr Jan Sulej

Redaktor:
mgr Irena May

Redaktor techniczny:
Jerzy Brzosko

Korektor:
Krystyna Gliniarz

Praca zaznajamia z zasadami odpowiedzialności za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza gdy nieprzestrzeganie ich stało się przyczyną wypadku przy pracy. Omówiona została odpowiedzialność służbowa, karno-administracyjna oraz materialna.

Broszura przeznaczona jest do użytku osób odpowiedzialnych za sprawy ochrony pracy, przede wszystkim dla personelu inżynieryjno-technicznego w zakładach pracy, pracowników służby bhp, społecznych inspektorów pracy oraz całego aktywów ochrony pracy w zakładach.

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE - WARSZAWA 1960

Nakład 7.200 egz. Objętość ark. wyd. 4,5, ark. druk. 4,75. Do składania oddano 21. III. 1960 r., druk ukończ. w lipcu 1960 r. Papier druk. mat. V kl. A-1, 60 g.
Cena zł 8,-

Tłoczono w Zakładach Graf. RSW „Prasa” Wrocław, ul. P. Skargi 3/5. 977. H-19/34

WSTĘP

Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej stwierdza, że obywatele PRL mają prawo do ochrony zdrowia. Coraz szerszemu urzeczywistnieniu tego prawa służy m. in. stałe polepszanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Stworzenie zatem warunków chroniących zdrowie i życie pracownika biorącego udział w procesie produkcji jest konstytucyjnym obowiązkiem każdego zakładu pracy. Obowiązek ten uspołecznione zakłady pracy systematycznie realizują, co nie oznacza jednak, że stan rzeczy w tej dziedzinie jest całkowicie zadowalający.

Na obecną sytuację w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wpłynęły — ogólnie biorąc — dwie przyczyny, a mianowicie:

- 1) zacofanie techniczne, będące skutkiem gospodarki kapitalistycznej oraz zniszczeń wojennych i
- 2) napływ do przemysłu milionów nowych pracowników, głównie ze wsi, całkowicie nieobeznanych z techniką.

Jednakże wielki wysiłek organizacyjny i ekonomiczny państwa spowodował, że wypadkowość oraz zachorowalność na choroby zawodowe zostały utrzymane w granicach nie odbiegających od poziomu występującego w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo, o starej kulturze technicznej. Było to możliwe m. in. dzięki stałemu i systematycznemu wzrostowi nakładów finansowych na bezpieczeństwo i higienę pracy, kształtujących się w ostatnich latach jak następuje:

1954 r. —	2 745 800 000 zł
1955 r. —	3 288 433 000 zł
1956 r. —	3 720 623 000 zł
1957 r. —	4 048 622 000 zł

Wprawdzie większość wydatków pochłania zakup odzieży ochronnej, mleka, mydła itp., jednakże obserwuje się szybki wzrost wydatków na inwestycje i kapitalne remonty urządzeń zabezpieczających (z 273 000 000 w 1955 r. do 485 000 000 zł w 1957 r.).

V Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych w kwietniu 1959 r. dokonało szczegółowej analizy stanu bezpieczeństwa

i higieny pracy w gospodarce uspołecznionej i podjęło uchwały wskazujące środki, jakie należy zastosować dla poprawy warunków pracy. Podkreśliło, że obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa na administracji gospodarczej, która też ponosi pełną odpowiedzialność prawną w tym zakresie.

V Plenum uznało, że jedną z przyczyn wciąż jeszcze dużej wypadkowości jest nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Wobec czego zapewnienie praworządności w tej dziedzinie jest jednym ze środków polepszenia warunków pracy. Z tego też względu V Plenum zaapelowało do Rządu o stosowanie konsekwencji prawnych wobec osób lekceważących przepisy, które zapewniają ochronę zdrowia i życia pracowników.

O tym, że poprawa warunków pracy, wyrażająca się przede wszystkim w zmniejszeniu liczby wypadków przy pracy, jest możliwa, świadczy fakt, że przyczyna połowy ogólnej liczby nieszczęśliwych wypadków tkwi w nieprawidłowej organizacji pracy. Jest to więc przyczyna stosunkowo łatwa do usunięcia i nie wymagająca w zasadzie poważniejszego wysiłku gospodarczego, a usunięcie jej leży w możliwościach każdego zakładu pracy.

Nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy — i to nie tylko, jeśli stało się przyczyną wypadku przy pracy — pociąga za sobą różnego rodzaju odpowiedzialność w związku z naruszeniem różnego rodzaju obowiązków.

Lekceważenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przede wszystkim stanowi naruszenie obowiązków wynikających ze stosunku pracy (obowiązków służbowych), następnie może stanowić naruszenie przepisów karnych, a także przepisów prawa cywilnego — jeżeli skutkiem naruszenia było wyrządzenie komukolwiek szkody materialnej.

Nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy może zatem wywołać pociągnięcie sprawcy do odpowiedzialności służbowej (porządkowej, dyscyplinarnej), karno-administracyjnej, karnej i materialnej (cywilnej).

ROZDZIAŁ I

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SŁUŻBOWA ZA NIEPRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Od odpowiedzialność służbowa polega na tym, że kierownik zakładu pracy (zwierzchnik służbowy) może zastosować określone rygory wobec pracownika dopuszczającego się naruszenia obowiązków służbowych. W niektórych przypadkach o sankcjach tych orzekają komisje dyscyplinarne.

Stosowanie rygorów służbowych wobec winnych naruszenia przepisów o ochronie zdrowia i życia pracowników jest jednym ze środków, mających zapewnić przestrzeganie tych przepisów. Oczywiście nie jest to środek najważniejszy, przestrzeganie bowiem powyższych przepisów jest jednym z elementów socjalistycznej dyscypliny pracy, którą zabezpiecza świadomość potrzeby dyscypliny pracy, będąca podstawowym źródłem tej dyscypliny, a uzupełnia — oddziaływanie wychowawcze związków zawodowych i organizacji społeczno-politycznych. Przekonanie o potrzebie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wynika przede wszystkim ze świadomości, że przestrzeganie przez administrację oraz współtowarzyszy pracy zasad bezpiecznej pracy leży w dobrze rozumianym interesie każdego pracownika.

Z tych też względów sankcje przewidziane w ustawodawstwie są tylko uzupełnieniem innych środków o charakterze wyłącznie wychowawczym.

Trzeba przy tym podkreślić, że pociągając pracownika do odpowiedzialności służbowej zakład pracy (komisja dyscyplinarna) może wymierzyć tylko takie kary i tylko za te niedociągnięcia, które są przewidziane w obowiązujących przepisach, i w wymiarze w nich określonym.

Sankcji nie przewidzianych w obowiązujących przepisach stosować nie wolno.

OSOBY PODLEGAJĄCE ODPOWIEDZIALNOŚCI SŁUŻBOWEJ

Do odpowiedzialności służbowej za naruszenie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy może być pociągnięty każdy pracownik odpowiedzialny w zakresie swoich obowiązków za przestrzeganie tych przepisów.

Zasadę powyższą podkreśla w szczególności uchwała nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1 sierpnia 1953 r. w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Monitor Polski nr A-83, poz. 979). Zawiera ona postanowienie, zgodnie z którym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada dyrektor (kierownik) zakładu pracy oraz wszyscy pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze.

Instrukcja wykonawcza do powyższej uchwały, wprowadzona zarządzeniem Przewodniczącego PKPG z dnia 16 września 1953 r. w sprawie organizacji i zakresu działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, określa, że cała załoga zakładu pracy powinna znać obowiązujące przepisy i instrukcje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczące terenu, budynków, urządzeń i procesów technologicznych, oraz przestrzegać stosowania wszelkich środków zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy.

Przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy nie ograniczają się bowiem do nałożenia określonych obowiązków jedynie na kierownictwo zakładów pracy. W myśl rozporządzenia z dnia 6 listopada 1946 r. o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (a także innych rozporządzeń z tej dziedziny) do przestrzegania przepisów tego rozporządzenia obowiązana jest zarówno administracja, jak i pracownicy — każdy w zakresie swoich obowiązków. W szczególności pracownicy mają obowiązek używać urządzeń i środków ochrony osobistej zgodnie z ich przeznaczeniem, chronić je przed zniszczeniem, przy czym nie wolno ich usuwać podczas pracy. Z powyższego wynika, że wszyscy bez wyjątku pracownicy obowiązani są do przestrzegania tych przepisów, a co za tym idzie — podlegają odpowiedzialności służbowej.

Rzecz oczywista, że główne obowiązki ciążyą na pracownikach zajmujących stanowiska kierownicze. Szczegółowy wykaz tych obowiązków określa wspomniana instrukcja Przewodniczącego PKPG. W myśl tej instrukcji pracownicy ci obowiązani są:

- 1) sprawować nadzór nad bezpiecznym stanem pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego,
- 2) ściśle współpracować z inżynierjno-technicznym persone-

lem bezpieczeństwa i higieny pracy przy ustalaniu planu poprawy warunków pracy i zapewnieniu jego realizacji,

3) organizować stanowiska robocze w myśl założeń bezpieczeństwa i higieny pracy,

4) zapewnić zatrudnionym środki ochrony osobistej,

5) organizować i prowadzić roboty w sposób zabezpieczający przed wypadkami,

6) czuwać nad właściwym przechowywaniem i konserwacją odzieży ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej,

7) opracowywać instrukcje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy i uzgadniać te instrukcje z inżynieryjno-technicznym personelem bezpieczeństwa i higieny pracy,

8) przeprowadzać szczegółowe dochodzenia powypadkowe, sporządzać właściwą dokumentację oraz ustalać przyczyny wypadków w celu podjęcia kroków zmierzających do zapobieżenia na przyszłość podobnym wypadkom.

Majstrowie i brygadziści jako bezpośredni przełożeni robotników mają szczególny obowiązek pilnować przestrzegania przez robotników bezpiecznych metod i organizacji pracy, przeprowadzać instruktaż (wstępny i okresowy) na każdym stanowisku roboczym, sprawować nadzór nad stanem wyposażenia technicznego, narzędzi, osłon oraz innych urządzeń i przyrządów zabezpieczających, kontrolować czy i w jaki sposób zatrudnieni korzystają z wydanej im odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej oraz czy przestrzegają przepisów i instrukcji z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szczegółowym badaniu przyczyn wszystkich wypadków przy pracy, podejmować na tej podstawie środki zapobiegawcze.

PODSTAWY PRAWNE ODPOWIEDZIALNOŚCI SŁUŻBOWEJ

Zakład pracy może zastosować sankcje służbowe opierając się na:

1) przepisach rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników,

2) przepisach rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych,

3) wydanych na podstawie powyższych rozporządzeń regulaminach pracy,

4) przepisach specjalnych normujących stosunki pracy poszczególnych grup pracowniczych (jak: pracownicy państwowi, pracownicy przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe“, pracownicy przedsiębiorstwa państwowego „Polska Poczta, Telegraf i Telefon“, nauczyciele, pracownicy nauki, marynarze, członkowie spółdzielni pracy).

Ponadto pewne sankcje mogą być stosowane na podstawie przepisów § 24 uchwały nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1 sierpnia 1953 r. w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów prawa górniczego oraz niektórych przepisów zabezpieczających szczególne przywileje dla niektórych grup pracowniczych.

SANKCJE REGULAMINOWE

Wytyczne do opracowania regulaminów pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach, stanowiące załącznik do uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski nr 70, poz. 432) podkreśla, że do podstawowych obowiązków każdego pracownika należy przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a naruszanie tych przepisów uważa się za szczególnie zagrażające porządkowi i dyscyplinie pracy.

Wobec pracowników, którzy dopuszczają się powyższego wykroczenia, stosuje się następujące sankcje:

- 1) udzielenie upomnienia,
- 2) udzielenie ostrzeżenia,
- 3) nałożenie kary pieniężnej (kara ta nie może być nakładana na pracowników umysłowych),
- 4) przeniesienie do pracy niżej zaszeregowanej,
- 5) zwolnienie z pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- 6) zwolnienie z pracy bez wypowiedzenia, z winy pracownika.

TRYB STOSOWANIA SANKCJI REGULAMINOWYCH

Decyzję o nałożeniu kary wydaje dyrektor (kierownik zakładu pracy).

Kary pieniężne mogą być nakładane po uprzednim udzieleniu ostrzeżenia. Nie mogą one przekroczyć następujących granic:

- 1) za jedno wykroczenie — $\frac{1}{4}$ wynagrodzenia należnego za dzień pracy,
- 2) łączna wysokość kar — 10% wynagrodzenia przypadającego do wypłaty w danym terminie.

Kary pieniężnej nie można jednak nałożyć na pracownika po upływie trzech dni od stwierdzenia wykroczenia.

Przeniesienie do pracy niżej zaszeregowanej wymaga wypowiedzenia warunków umowy o pracę dotyczących zaszeregowania pracownika (zmiana istotnych warunków umowy o pracę).

Zwolnienie bez wypowiedzenia, z winy pracownika, może nastąpić tylko za uprzednią zgodą rady zakładowej, przy czym decyzja o zwolnieniu powinna być podana pracownikowi w formie pisemnego oświadczenia zakładu pracy, wskazującego jednocześnie przyczynę natychmiastowego zwolnienia.

Zastosowanie tej sankcji może nastąpić jedynie w okresie jednego miesiąca od ustalenia przekroczenia, którego dopuścił się pracownik. Po upływie tego terminu natychmiastowe zwolnienie jest już niedopuszczalne, a umowa o pracę może być rozwiązana jedynie z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Zakład pracy mógłby ze swego uprawnienia skorzystać w ograniczonym zakresie, np. zamiast natychmiastowego zwolnienia przenieść pracownika do innej pracy (w tym wypadku — bez zachowania okresu wypowiedzenia).

Wszystkie środki zastosowane wobec pracowników mogą być podawane do wiadomości ogółu pracowników, bądź też do wiadomości ogółu pracowników działu, w którym ukarany pracownik jest zatrudniony.

Zaznaczyć trzeba, że sankcje powyższe mogą być stosowane zarówno wobec pracowników fizycznych, jak i umysłowych.

W zakładach pracy, w których regulaminy pracy nie zostały wprowadzone, mogą być stosowane tylko sankcje w postaci: przeniesienia do pracy niżej zaszeregowanej (z zachowaniem okresu wypowiedzenia), zwolnienia z pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz zwolnienia z pracy bez wypowiedzenia, z winy pracownika.

SANKCJE PRZEWDZIANE W PRZEPISACH SZCZEGÓLNYCH

Pracownicy administracji państwowej

Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. nr 11, poz. 72, z 1949 r.) stwierdza, że jednym z obowiązków każdego pracownika państwowego jest ściśle przestrzeganie ustaw i przepisów (w tym oczywiście ustaw i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy).

Pracowników państwowych, którzy dopuścili się naruszenia ciężących na nich obowiązków, pociąga się do odpowiedzialności porządkowej — jeżeli uchybienie jest stosunkowo drobne — lub dyscyplinarnej — za niedociągnięcia poważniejsze.

W ramach odpowiedzialności porządkowej zwierzchnik służbowy nakłada karę upomnienia, o której powiadamia ukaranego pracownika na piśmie.

Za poważniejsze uchybienia (tzw. występki służbowe) nakłada się następujące kary dyscyplinarne:

- 1) nagane;
- 2) obniżenie grupy uposażenia o jedną lub dwie, z zawieszeniem możliwości awansu na przeciąg jednego roku — do trzech lat;
- 3) wydalenie ze służby.

Kary powyższe nakładają komisje dyscyplinarne, przy czym władza służbowa nie może zmienić orzeczenia dyscyplinarnego.

Wspomniane kary mogą być wymierzone tylko pracownikom etatowym (mianowanym). Natomiast wobec pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę mogą być stosowane jedynie rygory przewidziane w przepisach dotyczących umowy o pracę (str. 9).

Podkreślić przy tym trzeba, że ustawa o państwowej służbie cywilnej obejmuje nie tylko pracowników urzędów państwowych, ale także pracowników instytutów naukowo-badawczych, niektóre grupy pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Lasy Państwowe“, szkolnictwa i in.

Pracownicy Polskich Kolei Państwowych

Dekret z dnia 21 kwietnia 1954 r. o niektórych prawach i obowiązkach pracowników kolejowych (Dz. U. nr 16, poz. 59 — z późniejszymi zmianami) stwierdza w szczególności, że pracownik kolejowy obowiązany jest: do zapobiegania wszystkiemu, co zagraża bezpieczeństwu ruchu pociągów, życiu ludzkiemu lub mieniu powierzonemu kolei, a także do ścisłego przestrzegania ustaw, rozporządzeń, zarządzeń oraz przepisów służbowych.

Obowiązki powyższe obejmują zatem sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Poza pracownikami PKP przepisy tego dekretu obowiązują w stosunku do pracowników niektórych komórek organizacyjnych Ministerstwa Komunikacji.

Pracownik kolejowy dopuszczający do naruszenia obowiązku służbowego ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną, w której ramach wymierza się następujące kary dyscyplinarne:

- 1) upomnienie;
- 2) nagane;
- 3) potrącenie części uposażenia do wysokości 10% uposażenia za okres nie dłuższy niż trzy miesiące;
- 4) przydzielenie na okres nie dłuższy niż trzy miesiące do pracy na niższym stanowisku i w grupie uposażenia przywiązanej do tego stanowiska — nie niższej jednak niż o dwie grupy od grupy posiadanej;
- 5) pozbawienie prawa do dodatku za wysługę lat na okres do jednego roku;
- 6) obniżenie uposażenia o jedną grupę;

7) obniżenie uposażenia o jedną grupę, z równoczesnym obniżeniem stanowiska na bezpośrednio niższe;

8) zwolnienie dyscyplinarne ze służby.

Kary powyższe wymierzają komisje dyscyplinarne. Od ich orzeczeń przysługuje odwołanie do odwoławczych komisji dyscyplinarnych.

Karę upomnienia jednakże mogą wymierzać niektórzy zwierzchnicy służbowi. Od ich orzeczeń przysługuje odwołanie do bezpośrednio wyższych zwierzchników służbowych.

Podkreślić trzeba, że przepisy wspomnianego dekretu stosuje się do pracowników kolejowych bez względu na charakter ich stosunku służbowego, tj. zarówno do mianowanych, jak i do zatrudnionych na podstawie umowy.

Pracownicy Polskiej Poczty, Telegrafu i Telefonu

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 stycznia 1934 r. o stosunku służbowym pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon“ stanowi, że pracownik jest obowiązany m. in. do ścisłego przestrzegania ustaw i przepisów, a zatem także ustaw i przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownik, który narusza obowiązki służbowe, zostaje pociągnięty do odpowiedzialności służbowej.

Za drobniejsze naruszenie obowiązków służbowych (tzw. wykroczenie służbowe) nakładane są następujące kary (porządkowe):

1) upomnienie;

2) grzywna do wysokości 10⁰/₀ należnego za miesiąc uposażenia;

3) nagana.

Kary porządkowe wymierzają określeni zwierzchnicy służbowi. Od ich orzeczeń przysługuje odwołanie do jednostki nadrzędnej.

Za poważniejsze naruszenia obowiązków służbowych (tzw. występki służbowe) nakładane są następujące kary dyscyplinarne:

1) surowa nagana (pociągająca za sobą niemożność awansu przez jeden rok);

2) obniżenie uposażenia w granicach do 15⁰/₀ na czas nie krótszy niż trzy miesiące i nie dłuższy niż rok (pociągające za sobą zakaz awansowania pracownika do wyższej grupy w okresie odbywania kary);

3) przeniesienie do innej miejscowości bez zwrotu kosztów przeniesienia, ze zmniejszeniem uposażenia o 10⁰/₀ lub bez zmniejszenia uposażenia (pociągające za sobą zakaz awansowania pracownika do wyższej grupy uposażenia przez cały czas odbywania kary);

4) obniżenie grupy uposażenia najwyżej o dwie na przeciąg od jednego roku do trzech lat, z niemożnością awansowania w tym czasie do wyższej grupy;

5) zwolnienie ze służby lub wydalenie ze służby.

Kary dyscyplinarne wymierzają komisje dyscyplinarne. Orzeczenia tych komisji nie mogą być zmieniane ani uchylane przez administrację.

Sankcje, o których była mowa wyżej, mogą być stosowane tylko wobec pracowników mianowanych (etatowych). Natomiast pracownicy umowni mogą być karani tylko na zasadach ogólnych (str. 9).

Nauczyciele

Ustawa z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. nr 12, poz. 63) stanowi, że jednym z zadań nauczyciela jest troska o zdrowie i bezpieczeństwo młodzieży powierzonej jego opiece.

Ustawa ta dotyczy następujących kategorii pracowników pedagogicznych:

- 1) nauczycieli, nauczycieli zawodu i wychowawców,
- 2) dyrektorów, zastępców dyrektorów, kierowników i zastępców kierowników,
- 3) kierowników wydziałów i działów, sekcji, warsztatów, pracowni i zajęć praktycznych,
- 4) bibliotekarzy,
- 5) instruktorów,
- 6) przewodników drużyn harcerskich.

Zagadnienie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest szczególnie aktualne w szkolnictwie zawodowym, gdzie warunki pobierania nauki zawodu niewiele odbiegają od warunków technicznych i organizacyjnych występujących w zakładach pracy.

Pracownik pedagogiczny, który narusza swoje obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ponosi odpowiedzialność porządkową lub dyscyplinarną.

Karami porządkowymi są:

- 1) upomnienie ustne,
- 2) upomnienie na piśmie.

Kary porządkowe wymierza władza szkolna. Przed wymierzeniem upomnienia na piśmie należy zapewnić nauczycielowi możliwość złożenia pisemnych wyjaśnień.

Od decyzji nakładającej karę upomnienia nauczyciel może wnieść odwołanie w ciągu 8 dni do władzy bezpośrednio wyższej.

Karami dyscyplinarnymi są:

- 1) nagana,
- 2) nagana z potrąceniem części uposażenia do wysokości 10% uposażenia na okres nie dłuższy niż trzy miesiące,
- 3) nagana z pozostawieniem prawa zajmowania stanowiska kierowniczego w szkole w okresie nie krótszym niż dwa lata,
- 4) nagana z przeniesieniem do innej szkoły;
- 5) zwolnienie z pracy.

Kary te są wymierzane przez komisje dyscyplinarne.

Trzeba przy tym podkreślić, że powyższe rygory nie mogą być stosowane wobec nauczycieli kontraktowych, którzy karani są na zasadach ogólnych określonych w rozporządzeniu o umowie o pracę pracowników umysłowych (str. 9).

Inni pracownicy zatrudnieni w szkolnictwie są pociągani do odpowiedzialności na podstawie przepisów normujących ich stosunki pracy, a zatem: pracownicy mianowani — na podstawie ustawy o państwowej służbie cywilnej (str. 9), a pracownicy umowni — na podstawie rozporządzeń o umowach o pracę (str. 9).

Pracownicy nauki

Ustawa z dnia 5 listopada 1958 r. o szkołach wyższych (Dz. U. nr 68, poz. 336) stwierdza, że obowiązkiem każdego pracownika nauki jest m. in. ściśle przestrzeganie przepisów i zarządzeń dotyczących szkolnictwa wyższego, a w tym także przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy nauki, którzy dopuszczają się naruszenia swych obowiązków, podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej, w której ramach wymierzane są następujące kary dyscyplinarne:

- 1) upomnienie;
- 2) nagana;
- 3) nagana z pozbawieniem na czas od jednego roku do trzech lat prawa zajmowania stanowisk w administracji dydaktyczno-naukowej szkoły, pełnienia funkcji członka komisji dyscyplinarnej lub rzecznika dyscyplinarnego;
- 4) zwolnienie ze służby.

Kary powyższe wymierzają komisje dyscyplinarne, tworzone w każdej szkole wyższej, oraz Wyższa Komisja Dyscyplinarna dla Pracowników Nauki (powołana przy Ministrze Szkolnictwa Wyższego).

Marynarze

Ustawa z dnia 28 kwietnia 1952 r. o pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludze międzynarodowej (Dz. U. nr 25, poz. 171 — z późniejszymi zmianami) stanowi, że obo-

wiązkiem każdego członka załogi jest m. in. ścisłe przestrzeganie prawideł, regulaminów i instrukcji obowiązujących w żegludze morskiej. Należą tutaj także przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Członkowie załogi ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną za naruszanie obowiązków służbowych, przy czym karami dyscyplinarnymi są:

- 1) upomnienie;
- 2) nagana;
- 3) surowa nagana;
- 4) zmniejszenie zarobku od 10 do 25% na okres nie dłuższy niż trzy miesiące;
- 5) areszt nie dłuższy niż 10 dni;
- 6) pozbawienie prawa pełnienia określonej funkcji na statku na okres do sześciu miesięcy, z przeniesieniem na inną funkcję;
- 7) pozbawienie prawa pełnienia jakiegokolwiek funkcji na statku na czas oznaczony lub na zawsze.

Kary dyscyplinarne: upomnienia, nagany, surowej nagany, zmniejszenia zarobku i aresztu wymierza kapitan po wysłuchaniu opinii rady załogowej.

Od orzeczenia kapitana wymierzającego karę dyscyplinarną (z wyjątkiem upomnienia) ukarany może się odwołać do morskiej komisji dyscyplinarnej.

Morskie komisje dyscyplinarne są także właściwe do wymierzania kary pozbawienia prawa pełnienia funkcji na statku. Zaznaczyć trzeba, że powyższe sankcje mogą być wymierzone tylko członkom załóg morskich statków handlowych uprawiających żeglugę międzynarodową.

Pozostali pracownicy żeglugi odpowiadają za naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na zasadach ogólnych (str. 7).

Pracownicy spółdzielni pracy

Sankcje przewidziane za naruszanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy określone są w statutach spółdzielni pracy oraz w regulaminach pracy.

Wzorcowy statut spółdzielni pracy został wprowadzony w życie uchwałą nr 227 Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy z dnia 9 lipca 1957 r. w sprawie ustalenia statutów wzorcowych spółdzielni pracy (Biuletyn CZSP nr 21, poz. 128), a ramowy regulamin pracy — uchwałą nr 5/59 Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczości pracy z dnia 13 stycznia 1958 r. w sprawie ramowego regulaminu pracy dla spółdzielni pracy (Biuletyn CZSP nr 6, poz. 27).

Według §14 ramowego regulaminu pracy każdy członek spółdzielni pracy obowiązany jest do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nieprzestrzeganie obowiązków wynikających z regulaminów pracy (w tym również z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy) pociąga za sobą zastosowanie wobec sprawcy kar, którymi są:

- 1) udzielenie upomnienia,
- 2) udzielenie ostrzeżenia,
- 3) nałożenie kary pieniężnej,
- 4) przeniesienie do pracy niżej zaszergowanej,
- 5) zwolnienie z pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- 6) zwolnienie z pracy bez wypowiedzenia, z winy pracownika.

Regulamin stwierdza, że kary pieniężne mogą być nakładane tylko na pracowników fizycznych i tylko za nieprzestrzeganie przepisów ostrożności przy obchodzeniu się z ogniem, przy czym jednorazowa kara pieniężna nie może przewyższać $\frac{1}{4}$ części dziennego zarobku pracownika i 10% wynagrodzenia faktycznie przypadającego pracownikowi za dany okres do wypłaty.

Jak z powyższego wynika, pracownikom umysłowym nie mogą być wymierzone kary pieniężne za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, jeżeli nie zostało to zastrzeżone w umowie o pracę.

Natomiast w zakresie stosowania pozostałych sankcji zarówno pracownicy umysłowi, jak i pracownicy fizyczni podlegają jednakowym przepisom.

Kary nakłada zarząd spółdzielni zawiadamiając ukaranego o nałożonej karze na piśmie, z podaniem motywów.

Ukarany pracownik może odwołać się do rady nadzorczej w terminie 7 dni od daty powiadomienia go o tej decyzji.

Stosowanie kar regulaminowych podawane jest do wiadomości pracowników przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

Podkreślić przy tym trzeba, że regulaminy pracy w spółdzielniach pracy obowiązują zarówno pracowników-członków spółdzielni, jak i pracowników nie będących członkami spółdzielni.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ W ŚWIETLE UCHWAŁY NR 592 PREZYDIUM RZĄDU Z DNIA 1 SIERPNI 1953 r.

Uchwała powyższa przewiduje możliwość stosowania sankcji w postaci pozbawienia premii na okres do trzech miesięcy wobec pracowników, którzy dopuścili

się wymienionych w tej uchwale naruszeń obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do odpowiedzialności tej pociąga się pracownika za:

Naruszanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

Niezależnie od naruszenia obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalonych przepisami ustawowymi, również i naruszenie przepisów zawartych w układzie zbiorowym pracy skutkuje odpowiedzialność w postaci pozbawienia premii.

Nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy uzasadnia odpowiedzialność służbową bez względu na to, czy wypadek przy pracy nastąpił czy też nie nastąpił, gdyż sam fakt naruszenia przepisów jest wydarzeniem uzasadniającym odpowiedzialność służbową.

Na równi z naruszeniem przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy traktuje się nieprzestrzeganie przepisów dotyczących skróconego czasu pracy i dodatkowych urlopów oraz robót wzbronionych młodocianym i kobietom. Wskazują na to w szczególności przepisy wspomnianej poprzednio instrukcji PKPG z dnia 16 września 1953 r.

Natomiast naruszenie innych przepisów w zakresie ochrony pracy nie daje podstawy do stosowania przeciwko winnemu rygorów określonych w omawianej uchwale Prezydium Rządu.

Najczęściej odpowiedzialność za niedociągnięcia omówione w niniejszym punkcie obciąża pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

Stosowanie niebezpiecznych metod pracy

Do odpowiedzialności za powyższe wykroczenie pociąga się zarówno pracownika, który stosuje niebezpieczne metody pracy, jak i kierownika danego odcinka pracy. Trzeba bowiem pamiętać, że do zakresu obowiązków każdego pracownika zajmującego stanowisko kierownicze należy również sprawowanie nadzoru nad podległymi mu pracownikami.

Na powyższe wskazuje instrukcja Przewodniczącego PKPG z dnia 16 września 1953 r., która obowiązuje pracowników zajmujących stanowiska kierownicze m. in. do tego, żeby dopilnowali przestrzegania przez robotników bezpiecznych metod i organizacji pracy oraz kontrolowali, jak zatrudnieni stosują przepisy i instrukcje z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy.

Niewykorzystywanie nakładów na bezpieczeństwo i higienę pracy

Nakłady te mają nie tylko umożliwić wykonanie obowiązujących przepisów, lecz także zapewnić postęp w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stąd też tego typu naruszenie obowiązków służbowych jest szczególnie szkodliwe, zwłaszcza że państwo przeznacza poważne sumy na poprawę warunków pracy.

Naruszenia obowiązków w tym zakresie mogą dopuścić się jedynie pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze i to tylko ci, którzy mają wpływ na wykorzystanie funduszy przeznaczonych na poprawę warunków pracy. Na pierwszym miejscu należy wymienić tutaj kierownika zakładu pracy, następnie głównego księgowego, dalej inżyniera (technika) bezpieczeństwa i higieny pracy, który jest obowiązany do kontrolowania prawidłowego i celowego wydatkowania funduszy przeznaczonych na bezpieczeństwo i higienę pracy.

Organa związkowe działające na terenie zakładu pracy (rada zakładowa, społeczny inspektor pracy, komisja ochrony pracy) mają szczególny obowiązek dopilnować całkowitego i zgodnego z przeznaczeniem wykorzystania tych funduszy i podejmować w tym celu odpowiednie interwencje we właściwym czasie.

Niewykonywanie obowiązków z zakresu szkolenia

Obowiązki dotyczące szkolenia określone zostały szczegółowo ramową instrukcją Przewodniczącego PKPG, wydaną w 1950 r., oraz zarządzeniami poszczególnych ministrów. Na obowiązek szkolenia zwraca również uwagę uchwała nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1 sierpnia 1953 r., oraz instrukcja z dnia 16 września 1953 r.

Obowiązkowemu szkoleniu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podlegają zarówno robotnicy, jak i personel inżyniersko-techniczny.

Niewykonywanie obowiązków określonych przepisami wydanymi na podstawie uchwały nr 592

Przepisem takim jest w szczególności powoływana już poprzednio instrukcja z 16 września 1953 r. Naruszeniem przepisów tej instrukcji będą: odmowa wykonania przez personel inżyniersko-techniczny poleceń służby bezpieczeństwa i higieny pracy w sprawie usunięcia z pracy narzędzi stwarzających zagrożenie zdrowia lub życia pracowników, wydatkowanie kwot z funduszy bezpieczeństwa i higieny pracy bez zgody pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy i. in.

Podstawową przesłanką uzasadniającą zastosowanie rygorów przewidzianych w omawianej uchwale jest wina pracownika, polegająca na uporczywym lekceważeniu obowiązków w dziedzinie ochrony zdrowia i życia pracowników.

TRYB STOSOWANIA KARY W POSTACI OBNIŻENIA LUB POZBAWIENIA PREMII

Uchwała nie reguluje szczegółowo trybu postępowania przy orzekaniu o sankcjach w niej przewidzianych. Wymaga się jedynie tego, żeby przed każdym orzeczeniem o karze wyraziła swoją opinię właściwa instancja związkowa (rada zakładowa, zarząd okręgu, zarząd główny związku zawodowego, komisja ochrony pracy).

Przepisy nie wyliczają osób, które mogą wystąpić w wnioskiem o pozbawienie premii, lecz jedynie nakładają na inżyniera (technika) bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązek zgłaszania takich wniosków. W tym stanie rzeczy cofnięcie lub obniżenie premii z inicjatywy kierownika zakładu pracy lub na wniosek przełożonego tego pracownika, który dopuścił się uchybień. Z wnioskiem o cofnięcie lub obniżenie premii może wystąpić także organ sprawujący nadzór nad warunkami pracy (np. techniczny inspektor pracy, państwowy inspektor sanitarny).

Przed wydaniem orzeczenia należy obwinionemu umożliwić złożenie wyjaśnień.

Należy podkreślić, że przewidziane w uchwale nr 592 potrącenia mogą dotyczyć tylko premii. Jeżeli natomiast pracownik premii nie pobiera (bez względu na to z jakich przyczyn), to wtedy zastosowanie tych sankcji nie jest możliwe; w szczególności nie wolno dokonywać potrąceń ze stałej części wynagrodzenia (a także z wszelkiego wynagrodzenia, które ma charakter zmienny, a nie jest premią).

Podkreślić przy tym trzeba, że sankcje na podstawie przepisów uchwały nr 592 stosuje się niezależnie od ew. sankcji regulaminowych.

Również przy ustalaniu potrąceń z premii nie obowiązują ograniczenia poprzednio podane ($\frac{1}{4}$ dziennego zarobku i 10 % wynagrodzenia przypadającego do wypłaty w danym terminie). Premia jest bowiem tą częścią wynagrodzenia, do której prawo i której wysokość uzależnione są od spełnienia określonych warunków. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z warunków ustalonych generalnie i dlatego nie wymaga powtarzania w każdym regulaminie premiowania.

Podobna sytuacja może zachodzić w przypadkach innych dodatków do płac zasadniczych (jeżeli oczywiście zasady przyznawania tych dodatków zawierają odpowiednie postanowienia).

Na przykład uchwała nr 323 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. (Monitor Polski nr 71, poz. 433), wprowadzająca dodatki za wysługę lat dla pracowników przemysłu energetycznego (Karta energetyka) stanowi, że Minister Górnictwa i Energetyki może pozbawić dodatku za wysługę lat pracowników obsługi i nadzoru m. in. w razie wypadku ze skutkiem śmiertelnym, który wynikł z ich winy.

Analogiczne postanowienia zawiera również Karta hutnika, z tą jednak różnicą, że decyzję o wstrzymaniu specjalnego wynagrodzenia rocznego wydaje dyrektor zakładu pracy przy współudziale czynnika społecznego.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ DYSCYPLINARNA PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH

Według przepisów art. 93 prawa górniczego (Dz. U. z 1955 r. nr 10, poz. 65) ruch zakładu górniczego powinien być prowadzony według zasad techniki górniczej oraz w taki sposób, aby życie i zdrowie ludzkie ani interes społeczny nie były narażone na niebezpieczeństwo.

Specyfika warunków pracy w górnictwie wymaga stosowania surowszych niż gdzie indziej represji za lekceważenie przepisów o ochronie zdrowia i życia załóg górniczych. Dlatego też wprowadzona została odpowiedzialność dyscyplinarna osób kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego (podlegających zatwierdzeniu przez urzędy górnicze), jako że osoby te mają poważny wpływ na stworzenie bezpiecznych warunków pracy w zakładach górniczych.

W praktyce chodzi tutaj przede wszystkim o osobę dyrektora (kierownika) przedsiębiorstwa, kierownika ruchu zakładu oraz kierowników działów ruchu i dozoru ruchu.

Pracownicy ci ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną za naruszenie obowiązków określonych w prawie górnicznym oraz za nieprzestrzeganie zarządzeń urzędów górniczych.

W sprawach tych osób orzekają komisje dyscyplinarne przy okręgowych urzędach górniczych (w pierwszej instancji) oraz Wyższa Komisja Dyscyplinarna przy Wyższym Urzędzie Górnicznym (w drugiej instancji).

Komisje dyscyplinarne wymierzają następujące kary:

- 1) upomnienie,
- 2) nagane,

3) obniżenie na okres do trzech miesięcy wynagrodzenia za pracę w wysokości od 10 do 25% należnego ogólnego wynagrodzenia *,

4) zawieszenie w pełnieniu określonych czynności kierownictwa lub dozoru ruchu na okres do roku *,

5) pozbawienie kierownictwa lub dozoru ruchu* prawa pełnienia określonych czynności.

W czasie toczącego się postępowania dyscyplinarnego lub przed jego wszczęciem urząd górniczy może zawiesić w pełnieniu czynności służbowych osobę, przeciwko której postępowanie się toczy.

ROZSTRZYGANIE SPORÓW DOTYCZĄCYCH STOSOWANIA PRZEPISÓW O ODPOWIEDZIALNOŚCI SŁUŻBOWEJ

Tryb rozstrzygania tych spraw zależy od rodzaju przepisów normujących stosunki pracy danej kategorii pracowników.

Zasada generalna obowiązuje tutaj następująca: jeżeli pracownik uważa nałożenie kary za niesłuszne może się zwrócić do jednostki nadrzędnej zakładu pracy, która może taką decyzję zakładu pracy uchylić.

Jeżeli kara została orzeczona przez komisję dyscyplinarną przysługuje odwołanie do komisji dyscyplinarnej wyższej instancji.

Nieco inaczej przedstawia się sprawa, gdy kara ma charakter materialny (np. kara pieniężna, rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika) i została nałożona przez kierownictwo zakładu pracy na pracownika zatrudnionego na podstawie umownego stosunku pracy. Wówczas — niezależnie od możliwości odwołania się pracownika do jednostki nadrzędnej — spór taki podlega rozstrzygnięciu przez komisję rozjemczą, a jeżeli chodzi o pracowników zajmujących stanowiska kierownicze oraz pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, w których nie działają komisje rozjemcze — przez sąd.

Zarówno komisja, jak i sąd przy rozpatrywaniu sprawy uprawnione są do zbadania, czy była podstawa do nałożenia kary.

Jeżeli jednak została wymierzona kara upomnienia, nagany, przesunięcia do innej pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, kierowanie sporu na drogę postępowania przed komisją rozjemczą (sądem) jest bezcelowe. Jedynie w przypadku, gdy zwolnienie dotyczy pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony prawnej (np. członek rady zakładowej, kobieta ciężarna)

* W trakcie druku niniejszej broszury są prowadzone prace nad nowelizacją tych punktów.

decyzja taka może być skontrolowana przez komisję rozjemczą (sąd).

Co się tyczy pracowników mianowanych, to również spory na tle roszczeń materialnych związanych z zastosowaniem sankcji służbowych podlegają rozpatrzeniu jedynie w trybie poprzednio wskazanym (tj. przez jednostki narzędne lub komisje dyscyplinarne instancji odwoławczej).

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SŁUŻBOWA A INNE RODZAJE ODPOWIEDZIALNOŚCI

W praktyce zdarza się, że naruszenie przez pracownika jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi równocześnie naruszenie przepisów karnych.

Trzeba jednak stwierdzić, że pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności karno-sądowej lub karno-administracyjnej nie wyklucza możliwości pociągnięcia go do odpowiedzialności służbowej, gdyż nie wykonując swoich obowiązków w zakresie ochrony pracy naruszył obowiązki wynikające ze stosunku pracy.

Na obowiązek stosowania sankcji służbowych — niezależnie od zastosowania innych kar — zwracają uwagę przepisy powołanej już poprzednio uchwały Prezydium Rządu nr 592 z dnia 1 sierpnia 1953 r., a także przepisy pragmatyk służbowych.

Jeżeli przeciwko pracownikowi zostało wszczęte postępowanie karne (karno-sądowe czy też karno-administracyjne), to można się wstrzymać z wydaniem orzeczenia co do zastosowania sankcji służbowych aż do czasu zakończenia postępowania.

Gdy jednak stan faktyczny nie budzi wątpliwości, że pracownik dopuścił się naruszenia swoich obowiązków, wówczas należy wydać odpowiednią decyzję bez względu na wynik postępowania karnego. Umorzenie postępowania karnego lub też uniewinnienie pracownika nie jest jeszcze równoczesne ze stwierdzeniem, że nie dopuścił się on naruszenia swoich obowiązków. Na przykład postępowanie karne mogło być umorzone przez prokuratora z uwagi na znikomą szkodliwość społeczną czynu, którego dopuścił się sprawca.

ROZDZIAŁ II

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNO-ADMINISTRACYJNA

Odpowiedzialność tego rodzaju polega na tym, że organ inspekcji pracy albo też organ państwowy wymierza sprawcy karę za określone naruszenia prawa z zakresu ochrony zdrowia i życia pracowników.

Do odpowiedzialności karno-administracyjnej pociąga się każdego sprawcę wykroczenia przeciwko przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy. Wykroczenie polegające na niewykonaniu nakazu technicznego inspektora pracy lub prawomocnego zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy może być popełnione tylko przez kierownika zakładu pracy. Nakaz technicznego inspektora pracy oraz zalecenie zakładowego społecznego inspektora pracy są bowiem decyzjami, których adresatem jest dyrektor (kierownik) zakładu pracy, on też ponosi odpowiedzialność za ich niewykonanie.

Zasada powyższa znajduje zastosowanie także wówczas, gdy niewykonanie nakazu lub prawomocnego zalecenia przez kierownika zakładu pracy nastąpiło z przyczyn zawinionych przez pracowników podległych kierownikowi. Okoliczność ta może mieć co najwyżej wpływ na wymiar kary.

W dotychczasowej praktyce odpowiedzialnością karno-administracyjną wynikającą z przepisów obciąża się przede wszystkim kierowników zakładów pracy, nie zaś bezpośrednich sprawców tych naruszeń (np. kierownik zakładu pracy wydał polecenie usunięcia usterek z zakresu ochrony pracy, polecenie to jednak nie zostało wykonane, w wyniku czego nastąpił wypadek przy pracy). Praktyka taka jest uzasadniona tym, że w przedsiębiorstwach państwowych obowiązuje zasada jednoosobowego kierownictwa — co zostało szczególnie podkreślone w uchwale nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1 sierpnia 1953 r.

Rzecz jasna, największa odpowiedzialność ciąży na kierownictwie zakładu pracy w tych przypadkach, gdy zadośćuczynienie wymaganom bezpieczeństwa i higieny pracy łączy się z wydatkami pieniężnymi czy też nakładami materiałowymi.

Z drugiej strony musimy pamiętać również o tym, że każdy odpowiada za własne niedociągnięcia, wobec czego jest możliwe, że do odpowiedzialności karno-administracyjnej zostanie pociągnięty nie dyrektor (kierownik) zakładu pracy, lecz inny pracownik — winny naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (np. majster czy brygadzysta, który nakazał stosowanie niebezpiecznych metod pracy).

Możliwe są także przypadki, że naruszenie obowiązków przez dyrektora polega na zaniedbaniu przez niego nadzoru nad podległymi mu pracownikami, którzy dopuszczają się naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W przypadku powyższym do odpowiedzialności karno-administracyjnej zostanie pociągnięty zarówno kierownik zakładu pracy, jak i ci pracownicy, którzy naruszają przepisy.

Podkreślić należy, że stosowanie rygorów karno-administracyjnych obowiązuje nie tylko w tych przypadkach, gdy zaniedbanie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy stało się przyczyną wypadku przy pracy, lecz także wtedy, gdy niedociągnięcia te takich następstw jeszcze nie wywołały. Już sam fakt naruszenia przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, nawet jeśli jeszcze nie stał się przyczyną wypadku przy pracy, uzasadnia ukaranie winnego w drodze karno-administracyjnej.

Kary wymierzane w postępowaniu karno-administracyjnym (z uwagi na ich stosunkowo niewielki wymiar) posiadają przede wszystkim charakter wychowawczy; mają one mianowicie zapobiegać powstawaniu takich sytuacji, których następstwem mógłby być wypadek przy pracy.

W pewnych okolicznościach kara orzeczona przez organ państwowy ma na celu spowodowanie usunięcia stwierdzonych przez ten organ niedociągnięć. Jest to tzw. kara celem przymuszenia.

Z formalno-prawnego punktu widzenia istnieje poważna różnica między karami orzukanymi w postępowaniu karno-administracyjnym a karami orzukanymi celem przymuszenia.

Jednakże z uwagi na ich jednakowy cel społeczny, którym jest zapewnienie przestrzegania praworządności w zakresie ochrony pracy — omawiamy obydwie rodzaje kar w jednym rozdziale.

Organami orzekającymi kary za naruszanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy są:

- 1) techniczna inspekcja pracy;
- 2) kolegia karno-administracyjne przy prezydiach rad naro-

dowych — w sprawach wykroczeń nie poddanych orzecznictwu technicznych inspektorów pracy;

3) urzędy górnicze — w sprawach wykroczeń przeciwko przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, popełnionych w zakładach górniczych;

4) Państwowa Inspekcja Sanitarna — w sprawach stosowania kar celem przymuszenia do usunięcia braków w zakresie higieny pracy.

RODZAJE KAR

WYMIERZANYCH W POSTĘPOWANIU KARNO-ADMINISTRACYJNYM

Wymiar i rodzaj kar orzekanych za wykroczenia przeciwko przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy zależą od tego, na jakiej podstawie prawnej są one orzekane.

Kary wymierzone przez techniczną inspekcję pracy

Według przepisów dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) winni naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podlegają karze grzywny w wysokości od 50 do 1000 zł; orzekanej przez technicznego inspektora pracy.

Wykroczeniem tego rodzaju jest także niewykonanie nakazu technicznego inspektora pracy lub zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy. Treścią bowiem nakazu jak również i zalecenia może być domaganie się od zakładu pracy usunięcia stwierdzonych uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zaznaczyć przy tym trzeba, że ukaraniu podlega wykroczenie polegające na niewykonaniu tak prawomocnego, jak i nieprawomocnego nakazu, jeżeli wniosek zakładu pracy o wstrzymanie natychmiastowej wykonalności nie został uwzględniony. Jak wynika z przepisów art. 9 powołanego dekretu, wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania nakazu. Techniczny inspektor pracy lub zarząd główny związku zawodowego mogą zarządzić wstrzymanie wykonania nakazu, jeżeli jest to możliwe bez narażenia życia i zdrowia pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo.

Natomiast w odniesieniu do zaleceń zakładowych społecznych inspektorów pracy obowiązuje zasada, że wykroczeniem jest tylko niewykonanie prawomocnego zalecenia.

Uprawomocnienie się zalecenia następuje w przypadku:

1) niewniesienia przez zakład pracy w terminie 14-dniowym od otrzymania zalecenia odwołania do technicznego inspektora pracy;

2) zatwierdzenia zalecenia przez technicznego inspektora pracy (do którego zakład pracy się odwołuje) i niewniesienia przez zakład odwołania od zarządu głównego związku zawodowego w terminie 14 dni od otrzymania w tej sprawie decyzji technicznego inspektora pracy;

3) zatwierdzenia zalecenia przez zarząd główny związku zawodowego, rozpatrujący odwołanie zakładu pracy od decyzji technicznego inspektora pracy.

Zakłady górnicze podlegają wprawdzie nadzorowi technicznej inspekcji pracy, jednakże w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nadzór ten został ograniczony. Na mocy zarządzenia nr 305 Prezesa Rady Ministrów z dnia 13 października 1955 r. w sprawie tymczasowych zasad współdziałania technicznej inspekcji pracy z urzędami górniczymi w zakresie nadzoru nad zakładami górniczymi (Monitor Polski nr 97, poz. 1327) techniczni inspektorzy pracy nie wymierzają kar za wykroczenia przeciwko przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy pod ziemią.

Kary wymierzane przez kolegia karno-administracyjne

Kolegia karno-administracyjne przy prezydiach rad narodowych powiatowych (miast stanowiących powiaty miejskie), dzielnicowych i wojewódzkich orzekają w sprawach wykroczeń przeciwko niektórym przepisom pozostającym w związku z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Na przykład naruszenie przepisów o budowie, używaniu i obsłudze zbiorników pod ciśnieniem (np. wytwornic acetylenowych) jest wykroczeniem zagrożonym karą aresztu do trzech miesięcy lub grzywny do 4500 zł (art. 6 ustawy z dnia 24 marca 1933 r. o nadzorze nad zbiornikami pod ciśnieniem — Dz. U. nr 28, poz. 234).

Niezgłoszenie wypadku do statystyki wypadkowej podlega ukaraniu karą aresztu do trzech miesięcy lub grzywny do 900 zł (art. 13 dekretu z dnia 31 lipca 1946 r. o organizacji statystyki państwowej i o Głównym Urzędzie Statystycznym (Dz. U. nr 41, poz. 239).

Kary wymierzane przez urzędy górnicze

Według art. 134 prawa górniczego (Dz. U. z 1955 r. nr 10, poz. 65) winni naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach górniczych podlegają karze aresztu do jednego miesiąca lub karze grzywny do 3000 zł.

Okręgowy lub Wyższy Urząd Górniczy kieruje sprawę na drogę postępowania sądowego, gdy uzna, że społeczna szkodliwość czynu, stopień zawinienia lub inne ważne okoliczności sprawy wymagają wymierzenia kary surowszej.

Sąd może w tym przypadku wymierzyć karę aresztu do trzech miesięcy i grzywnę do 3000 zł.

Kary celem przymuszenia orzekane przez Państwową Inspekcję Sanitarną

Dekret z dnia 14 sierpnia 1954 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. nr 37, poz. 160) uprawnia państwowych inspektorów sanitarnych do nakładania na osoby fizyczne i prawne (z wyjątkiem jednostek budżetu Państwa) kar pieniężnych celem przymuszenia.

Każdorazowy wymiar kary pieniężnej celem przymuszenia nie może przekraczać:

1) kwoty 5000 zł — w odniesieniu do przedsiębiorstw, innych zakładów pracy i instytucji oraz 500 zł — w odniesieniu do osób fizycznych, jeżeli karę nakłada główny inspektor sanitarny;

2) kwoty 3000 zł — w odniesieniu do przedsiębiorstw, innych zakładów pracy i instytucji oraz 300 zł — w odniesieniu do osób fizycznych, jeżeli karę nakłada wojewódzki (równorzędny) inspektor sanitarny;

3) kwoty 1000 zł — w odniesieniu do przedsiębiorstw, innych zakładów pracy i instytucji oraz 100 zł — w odniesieniu do osób fizycznych, jeżeli karę nakłada powiatowy (równorzędny) inspektor sanitarny.

POSTĘPOWANIE KARNO-ADMINISTRACYJNE PRZED TECHNICZNĄ INSPEKCJĄ PRACY

Już samo przekazanie związkom zawodowym sprawowania inspekcji pracy i utworzenie technicznej inspekcji pracy — umożliwiło szerokie oddziaływanie organów związkowych na poprawę warunków pracy. Równocześnie z przejściem tych zadań związkowa inspekcja pracy uzyskała uprawnienia do stosowania sankcji karno-administracyjnych.

Przekazanie związkom zawodowym orzecznictwa karno-administracyjnego w sprawach o naruszenie przepisów ustawodawstwa ochrony pracy stanowi głęboko rewolucyjną przemianę, która charakteryzuje doniosłą rolę masowej organizacji ludzi pracy — związków zawodowych — w społeczeństwie socjalistycznym.

Na powyższe zwraca uwagę instrukcja Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 27 listopada 1954 r. w sprawie

trybu postępowania w zakresie orzecznictwa karnego technicznych inspektorów pracy (Biuletyn CRZZ z 1955 r. nr 1, poz. 3). Trzeba przy tym pamiętać, że wspomniana instrukcja, wydana na podstawie dekretu z dnia 10 listopada 1954 r., jest przepisem prawnym, a nie tylko dyrektywą o charakterze politycznym.

Orzeczenie o ukaraniu wydaje się na podstawie protokolarnego stwierdzenia wykroczenia. Protokół powinien zawierać następujące dane: nazwę kontrolowanego zakładu pracy, nazwisko, imię oraz stanowisko i adres osoby obwinionej, wskazanie przepisów, które zostały naruszone, dokładny opis wykroczenia i okoliczności, w których wykroczenie zostało popełnione, treść wyjaśnień udzielonych przez obwinionego (a w razie potrzeby także treść wyjaśnień innych osób), podpis technicznego inspektora pracy oraz osoby obwinionej, a w razie odmowy podpisania protokołu przez tę osobę — wzmiankę o odmowie złożenia podpisu.

W trakcie dochodzenia techniczny inspektor pracy ma prawo żądania wyjaśnień od obwinionego i innych osób, a ponadto przesłuchiwania świadków oraz biegłych.

Jak z powyższego wynika, postępowanie jest bardzo uproszczone; praktycznie rzecz biorąc przeprowadza się je w czasie wizytacji zakładu pracy przez technicznego inspektora pracy.

W razie potrzeby techniczny inspektor pracy może wyznaczyć rozprawę, na którą wzywa obwinionego, świadków, biegłych itd. A zatem przeprowadzanie rozprawy nie ma charakteru obowiązkowego.

Rozprawy przeprowadza się w siedzibie rady zakładowej kontrolowanego zakładu pracy bądź też w siedzibie zarządu okręgowego związku zawodowego.

Obwinionemu wolno korzystać z pomocy dowolnie obranego obrońcy, którym może być członek właściwego związku zawodowego, oraz wolno sprowadzić na rozprawę świadków albo okazać dowody lub dokumenty.

Rozprawa jest jawna i ustna; z przebiegu rozprawy sporządza się protokół.

W razie nieusprawiedliwionego niestawiennictwa obwinionego rozprawę przeprowadza się zaocznie, jeśli natomiast obwiniony nieobecność swoją usprawiedliwi — rozprawę odracza się do nowego terminu.

W każdym przypadku — bez względu na to, czy techniczny inspektor pracy podejmuje decyzję o ukaraniu po przeprowadzeniu rozprawy czy też tylko na podstawie protokołu — wydaje się orzeczenie w przedmiocie kary. Jeżeli nie ma podstaw

do ukarania, orzeczenia nie wydaje się (nie ma więc orzeczeń uniewinniających).

Przy wymiarze kary bierze się pod uwagę: społeczną szkodliwość czynu, okoliczności, w jakich czyn został popełniony, dotychczasowe przestrzeganie ustawodawstwa pracy przez obwinionego oraz wysokość pobieranego wynagrodzenia.

Od orzeczenia karnego technicznego inspektora pracy przysługuje odwołanie do zarządu głównego związku zawodowego. Odwołanie to wnosi się w terminie 7 dni od doręczenia orzeczenia, przy czym nie liczy się dnia doręczenia.

Odwołanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem tego technicznego inspektora pracy, który wydał orzeczenie.

Zarząd główny właściwego związku zawodowego może orzeczenie zatwierdzić, zmienić lub uchylić, przy czym zmienić może tylko na korzyść, a nie na niekorzyść ukaranego.

Orzeczenie, od którego nie wniesiono w terminie odwołania, jak również orzeczenie wydane w wyniku wniesionego odwołania są prawomocne i w razie potrzeby podlegają przymusowemu wykonaniu za pośrednictwem skarbowego urzędu komorniczego. Wpłacone grzywny stanowią dochód budżetu terenowej rady narodowej właściwej dla miejsca zamieszkania ukaranego.

Ponadto odpis prawomocnego orzeczenia przesyła się do wiadomości jednostki nadrzędnej zakładu pracy, w którym ukarany pracownik jest zatrudniony. Chodzi w tym przypadku o spowodowanie wzmocnienia przez władze nadrzędne kontroli nad zakładem pracy, który lekceważy przepisy prawa.

W razie stwierdzenia, że naruszenie przepisów jest tego rodzaju, iż kwalifikuje się do postępowania karnego (sądowego) — np. poszkodowany wskutek wypadku zmarł — techniczny inspektor pracy wstrzymuje dalsze postępowanie i powiadamia o tym prokuratora.

Wznowienie postępowania przez technicznego inspektora pracy może nastąpić w tym przypadku, gdy postępowanie karno-sądowe zostanie zakończone umorzeniem sprawy lub wydaniem wyroku uniewinniającego.

Umorzenie sprawy nie jest bowiem równoznaczne ze stwierdzeniem braku naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy; w niektórych przypadkach szkodliwość społeczna czynu jest tak nieznaczna, że nie uzasadnia pociągnięcia winnego do odpowiedzialności karno-sądowej, niemniej jednak jest dostateczna, aby zastosować rygory karno-administracyjne.

Stwierdzenie przez prokuratora lub sąd braku winy w spowodowaniu wypadku przy pracy jeszcze nie zwalnia ob-

winionego od odpowiedzialności karno-administracyjnej.

Dlatego też w praktyce mogą zdarzać się wypadki, że pomimo umorzenia śledztwa przez prokuratora lub wydania wyroku uniewinniającego przez sąd — techniczny inspektor pracy zastosuje rygory karno-administracyjne.

Powołana już poprzednio instrukcja Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 27 listopada 1954 r. ustaliła, że wydanie orzeczenia po upływie roku od dnia popełnienia wykroczenia jest niedopuszczalne (przedawnienie orzekania).

W przypadku gdy techniczny inspektor pracy wstrzymał postępowanie karno-administracyjne i przekazał sprawę na drogę postępowania karnego, w którego wyniku sprawa została umorzona lub zapadł wyrok uniewinniający, powyższy jednoroczny termin liczy się od daty umorzenia bądź też od daty uprawomocnienia się wyroku uniewinniającego.

W dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy spotykamy się stosunkowo często z naruszeniem przepisów, mających charakter trwałe (np. brak osłony na maszynie, niewykonanie nakazu technicznego inspektora pracy). W tym przypadku roczny termin przedawnienia orzekania liczy się dopiero od czasu, gdy stan przestępny ustał (np. osłona została zainstalowana, nakaz został wykonany), a nie od czasu, kiedy rozpoczęło się naruszenie przepisów (np. osłona została usunięta, upłynął termin wykonania zarządzeń zawartych w nakazie).

Omawiana instrukcja nie reguluje kwestii przedawnienia wykonania orzeczonej kary. W związku z tym należy tutaj stosować zasady obowiązujące w postępowaniu przed kolegiami karno-administracyjnymi, gdzie nie można wykonać orzeczonej kary, jeżeli nie rozpoczęto wykonania kary przed upływem roku od uprawomocnienia się orzeczenia karnego.

POSTĘPOWANIE KARNO-ADMINISTRACYJNE PRZED KOLEGIAMI KARNO-ADMINISTRACYJNYMI

Kwestię tę reguluje ustawa z dnia 15 grudnia 1951 r. o orzecnictwie karno-administracyjnym (Dz. U. z 1959 r. nr 15, poz. 79).

Podstawę do wszczęcia postępowania przed kolegium karno-administracyjnym stanowi wniosek o ukaranie złożony przez organ państwowy, urząd, organ Milicji Obywatelskiej, instytucję państwową i społeczną, jednostkę gospodarki uspołecznionej, pokrzywdzonego lub inną osobę. W praktyce wymaga się złożenia wniosku na specjalnych drukach.

Złożenie wniosku na przepisowym formularzu nie jest warunkiem wszczęcia postępowania, ale je znacznie ułatwia, gdyż

formularz zawiera dane, potrzebne do prowadzenia takiego postępowania.

Jeżeli okoliczności podane we wniosku stanowią dostateczną podstawę do wszczęcia postępowania, przewodniczący kolegium wyznacza skład orzekający i termin rozprawy wzywając na nią: obwinionego, pokrzywdzonego i świadków.

Ustawa o orzecznictwie karno-administracyjnym przewiduje, że na rozprawę może być zaproszony dla wydania opinii o obwinionym przedstawiciel jego związku zawodowego.

Obwiniony może korzystać z pomocy obrońcy. Jednakże udział adwokata w charakterze obrońcy jest ograniczony (np. w sprawach rozpoznawanych przez kolegia powiatowe adwokat może być obrońcą poczynając od wniesienia środka odwoławczego).

Rozprawa odbywa się jawnie i ustnie; kieruje nią przewodniczący, który dąży do wyjaśnienia wszystkich okoliczności istotnych dla rozpoznania sprawy.

Dopuszczalne jest przeprowadzenie rozprawy zaocznej, jeżeli obwiniony, któremu doręczono wezwanie na rozprawę, nie stawił się.

Jeżeli obwiniony przyznaje się do winy, a wyjaśnienia jego są zgodne z okolicznościami sprawy i nie budzą wątpliwości, można nie przeprowadzać dowodów.

Na podstawie wyników rozprawy wydaje się: orzeczenie o ukaraniu, uniewinnieniu lub umorzeniu postępowania.

Przy wymierzaniu kary należy uwzględniać: społeczną szkodliwość czynu i stopień zawinienia, dotychczasowe zachowanie się sprawcy oraz jego warunki społeczne, osobiste i materialne.

Orzeczenie ogłasza się obwinionemu. Doręcza się je w tym przypadku, gdy obwiniony zażąda tego na rozprawie lub gdy zostało wydane zaocznie.

W sprawach, w których ze względu na małą szkodliwość społeczną czynu nie zachodzi potrzeba wymierzenia kary surowszej niż nagana lub 300 zł grzywny, przewodniczący kolegium może nakazem karnym orzekać kary w tych granicach bez przeprowadzania rozprawy; może to nastąpić wyłącznie na podstawie wniosków o ukaraniu złożonych przez: organa państwowe, urzędy oraz państwowe instytucje i zakłady.

Od orzeczeń i nakazów karnych obwiniony, ukarany, jego obrońca, prokurator, organ Milicji Obywatelskiej albo organ, który złożył wniosek o ukaranie, mają prawo w terminie tygodniowym od dnia ogłoszenia lub doręczenia orzeczenia lub nakazu karnego odwołać się do kolegium wojewódzkiego.

Jednakże w razie orzeczenia kary aresztu, nie przysługuje

odwołanie do kolegium wojewódzkiego; przysługuje natomiast prawo żądania przekazania sprawy na drogę postępowania sądowego.

Skład orzekający kolegium wojewódzkiego po rozpoznaniu odwołania od nakazu karnego lub orzeczenia:

1) zatwierdza zaskarżone orzeczenie lub nakaz karny bądź uchyla je i wydaje nowe orzeczenie (nie może orzec kary aresztu);

2) uchyla orzeczenie lub nakaz karny i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania — jeśli zachodzi potrzeba uzupełnienia materiału dowodowego w sprawie lub takiego naprawienia uchybienia, które powinno być dokonane w pierwszej instancji;

3) uznaje orzeczenie lub nakaz karny za nieważne i przekazuje lub zwraca sprawę komu należy — jeśli orzeczenie lub nakaz karny wydane zostały:

- a) w sprawie o czyn nie podlegający orzecznictwu kolegiów karno-administracyjnych,
- b) w wadliwym składzie,
- c) gdy zachodzi inna przyczyna nieważności z mocy samego prawa.

Prezydium wojewódzkiej rady narodowej może uchylić w trybie nadzoru prawomocne orzeczenie lub nakaz karny, gdy są one pozbawione podstawy prawnej lub oczywiście niesłuszne. W takim przypadku sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania w innym składzie temu kolegium, które wydało uchylone orzeczenie lub nakaz karny. Jednakże uchylenie na niekorzyść uniewinnionego lub ukaranego nie może nastąpić po upływie trzech miesięcy od uprawomocnienia się nakazu lub orzeczenia karnego.

Zaznaczyć należy, że w sprawach o wykroczenia przeciwko przepisom dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy nie mogą być przez kolegia wymierzane kary aresztu. Dlatego też w sprawach, w których z uwagi na społeczną szkodliwość czynu, stopień zawinienia lub inne ważne okoliczności sprawy zachodziłaby potrzeba wymierzenia takiej kary, kolegium przekazuje sprawę na drogę postępowania sądowego.

Przed wyznaczeniem rozprawy również przewodniczący kolegium może przekazać sprawę na drogę postępowania sądowego.

Wyrok sądu powiatowego, do którego sprawa została przekazana, jest prawomocny.

Nie można wydać orzeczenia o ukaraniu ani nakazu karnego po upływie sześciu miesięcy od popełnienia czynu, a orzeczona kara nie może być wykonana, jeżeli nie roz-

poczęto jej wykonywania przed upływem roku od uprawomocnienia się orzeczenia lub nakazu karnego.

POSTĘPOWANIE KARNO-ADMINISTRACYJNE PRZED URZĘDAMI GÓRNICZYMI

Kwestię tę uregulowało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1958 r. w sprawie zasad i trybu wymierzania kar przez urzędy górnicze (Dz. U. z 1959 r. nr 2, poz. 13).

Wszczęcie postępowania następuje na podstawie wyników dochodzeń przeprowadzonych przez urząd górniczy albo na podstawie doniesień inspektorów urzędu górniczego albo technicznych inspektorów pracy, przy czym powinny być uwzględnione wyjaśnienia podejrzanego.

Jeżeli wynik dochodzeń uzasadnia wszczęcie postępowania, wyznaczona zostaje rozprawa, na którą wzywa się obwinionego oraz świadków.

Rozprawę prowadzi osoba z kierownictwa urzędu górniczego lub wyznaczony pracownik urzędu posiadający wyższe wykształcenie.

Na podstawie wyników rozprawy oraz po rozpoznaniu wniosków zgłoszonych przez obwinionego i jego obrońcę wydaje się orzeczenie karne; ogłoszenie orzeczenia można odroczyć najwyżej na 7 dni.

Od orzeczenia okręgowego urzędu górniczego przysługuje odwołanie do Wyższego Urzędu Górniczego, które wnosi się (wraz z uzasadnieniem) w terminie 14 dni od daty doręczenia orzeczenia okręgowego urzędu górniczego.

Wyższy Urząd Górniczy utrzymuje zaskarżone orzeczenie w mocy, uchyla je lub zmienia; nie może jednak podwyższyć kary orzeczonej przez okręgowy urząd górniczy.

Orzeczenie, od którego nie zostało wniesione odwołanie w terminie 14-dniowym, oraz orzeczenie wydane w wyniku wniesionego odwołania są prawomocne i w razie potrzeby podlegają przymusowemu wykonaniu (gdy chodzi o grzywny — za pośrednictwem skarbowego urzędu komorniczego).

Przewiduje się także możliwość postępowania nakazowego (tj. karania bez przeprowadzania rozprawy) w tych przypadkach, w których okoliczności ustalone przez organy inspekcyjne urzędu górniczego lub organy technicznej inspekcji pracy nie pozostawiają wątpliwości co do winy sprawcy. Okręgowy urząd górniczy może nałożyć wówczas nakazem karnym grzywnę do 300 zł — w razie małej szkodliwości społecznej popełnionego wykroczenia.

Od nakazu karnego ukarany może wnieść w ciągu 7 dni od

daty doręczenia sprzeciwu pisemny do okręgowego urzędu górniczego. Sprawa zostaje wówczas rozpatrywana w postępowaniu zwyczajnym.

TRYB STOSOWANIA PRZEZ PAŃSTWOWĄ INSPEKCJĘ SANITARNĄ KAR PIENIĘŻNYCH CELEM PRZYMUSZENIA

Szczegółowy tryb postępowania w tym zakresie reguluje instrukcja nr 61/55 Ministra Zdrowia z dnia 2 listopada 1955 r. w sprawie stosowania środków przymusowych przez państwowych inspektorów sanitarnych (Dz. U. Min. Zdrowia nr 22, poz. 117).

Inspektor sanitarny lub osoba przez niego upoważniona stwierdziwszy naruszenie obowiązujących przepisów lub niewykonanie zarządzeń wydanych na ich podstawie sporządza protokoły naruszenia przepisu sanitarnego. W protokole tym zamieszcza klauzulę zastrzegającą, że w razie nieusunięcia uchybień w określonym terminie nałożona będzie kara pieniężna celem przymuszenia.

Na podstawie protokołu zostaje sporządzony nakaz egzekucyjny, w którym wzywa się zobowiązanego do wykonania w określonym terminie ciążącego na nim obowiązku pod rygorem zastosowania kary pieniężnej w określonej wysokości.

Po upływie terminu oznaczonego w nakazie egzekucyjnym inspektor sprawdza, czy zakład pracy usunął braki. Stwierdzenie tego faktu powinno być dokonane na piśmie ew. uwidocznione na nakazie.

Jeśli braki nie zostały usunięte, inspektor sanitarny wzywa zobowiązanego do uiszczenia kary.

Karę pieniężną celem przymuszenia można nakładać kilkakrotnie za to samo naruszenie, byleby jej każdorazowy wymiar nie przekraczał kwot poprzednio określonych (zob. str. 26).

poczęto jej wykonywania przed upływem roku od uprawomocnienia się orzeczenia lub nakazu karnego.

POSTĘPOWANIE KARNO-ADMINISTRACYJNE PRZED URZĘDAMI GÓRNICZYMI

Kwestię tę uregulowało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1958 r. w sprawie zasad i trybu wymierzania kar przez urzędy górnicze (Dz. U. z 1959 r. nr 2, poz. 13).

Wszczęcie postępowania następuje na podstawie wyników dochodzeń przeprowadzonych przez urząd górniczy albo na podstawie doniesień inspektorów urzędu górniczego albo technicznych inspektorów pracy, przy czym powinny być uwzględnione wyjaśnienia podejrzanego.

Jeżeli wynik dochodzeń uzasadnia wszczęcie postępowania, wyznaczona zostaje rozprawa, na którą wzywa się obwinionego oraz świadków.

Rozprawę prowadzi osoba z kierownictwa urzędu górniczego lub wyznaczony pracownik urzędu posiadający wyższe wykształcenie.

Na podstawie wyników rozprawy oraz po rozpoznaniu wniosków zgłoszonych przez obwinionego i jego obrońcę wydaje się orzeczenie karne; ogłoszenie orzeczenia można odroczyć najwyżej na 7 dni.

Od orzeczenia okręgowego urzędu górniczego przysługuje odwołanie do Wyższego Urzędu Górniczego, które wnosi się (wraz z uzasadnieniem) w terminie 14 dni od daty doręczenia orzeczenia okręgowego urzędu górniczego.

Wyższy Urząd Górniczy utrzymuje zaskarżone orzeczenie w mocy, uchyla je lub zmienia; nie może jednak podwyższyć kary orzeczonej przez okręgowy urząd górniczy.

Orzeczenie, od którego nie zostało wniesione odwołanie w terminie 14-dniowym, oraz orzeczenie wydane w wyniku wniesionego odwołania są prawomocne i w razie potrzeby podlegają przymusowemu wykonaniu (gdy chodzi o grzywny — za pośrednictwem skarbowego urzędu komorniczego).

Przewiduje się także możliwość postępowania nakazowego (tj. karania bez przeprowadzania rozprawy) w tych przypadkach, w których okoliczności ustalone przez organy inspekcyjne urzędu górniczego lub organy technicznej inspekcji pracy nie pozostawiają wątpliwości co do winy sprawcy. Okręgowy urząd górniczy może nałożyć wówczas nakazem karnym grzywnę do 300 zł — w razie małej szkodliwości społecznej popełnionego wykroczenia.

Od nakazu karnego ukarany może wnieść w ciągu 7 dni od

daty doręczenia sprzeciwu pisemny do okręgowego urzędu górniczego. Sprawa zostaje wówczas rozpatrywana w postępowaniu zwyczajnym.

**TRYB STOSOWANIA PRZEZ PAŃSTWOWĄ INSPEKCJĘ SANITARNĄ
KAR PIENIĘŻNYCH CELEM PRZYMUSZENIA**

Szczegółowy tryb postępowania w tym zakresie reguluje instrukcja nr 61/55 Ministra Zdrowia z dnia 2 listopada 1955 r. w sprawie stosowania środków przymusowych przez państwowych inspektorów sanitarnych (Dz. U. Min. Zdrowia nr 22, poz. 117).

Inspektor sanitarny lub osoba przez niego upoważniona stwierdziwszy naruszenie obowiązujących przepisów lub niewykonanie zarządzeń wydanych na ich podstawie sporządza protokół naruszenia przepisu sanitarnego. W protokole tym zamieszcza klauzulę zastrzegającą, że w razie nieusunięcia uchybień w określonym terminie nałożona będzie kara pieniężna celem przymuszenia.

Na podstawie protokołu zostaje sporządzony nakaz egzekucyjny, w którym wzywa się zobowiązanego do wykonania w określonym terminie ciążącego na nim obowiązku pod rygorem zastosowania kary pieniężnej w określonej wysokości.

Po upływie terminu oznaczonego w nakazie egzekucyjnym inspektor sprawdza, czy zakład pracy usunął braki. Stwierdzenie tego faktu powinno być dokonane na piśmie ew. uwidocznione na nakazie.

Jeśli braki nie zostały usunięte, inspektor sanitarny wzywa zobowiązanego do uiszczenia kary.

Karę pieniężną celem przymuszenia można nakładać kilkakrotnie za to samo naruszenie, byleby jej każdorazowy wymiar nie przekraczał kwot poprzednio określonych (zob. str. 26).

ROZDZIAŁ III

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA ZA WYPADKI PRZY PRACY

Wykonanie przez zakłady pracy ich obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zabezpieczają również przepisy prawa karnego. Przedmiotem ochrony są: zdrowie i życie pracowników.

Podstawowym warunkiem pociągnięcia sprawcy wypadku do odpowiedzialności karnej jest istnienie faktu przestępstwa, tj. czynu społecznie niebezpiecznego, zawinionego przez sprawcę, bezprawnego i zabronionego pod groźbą kary przez przepis karny obowiązujący w chwili popełnienia czynu.

Elementami przestępstwa są zatem: czyn i wina.

ELEMENTY PRZESTĘPSTWA

Czyn

Przez czyn w prawie karnym rozumie się zachowanie człowieka polegające bądź na działaniu (np. pracownik zdjął osłony z maszyny), bądź na zaniechaniu spełnienia nakazanego przez prawo obowiązku (np. spowodowanie porażenia prądem elektrycznym wskutek nieuziemiaenia korpusu maszyny).

Przepisy prawa karnego są dwojakiego rodzaju. Jedne z nich uznają za przestępstwo już samo działanie (jeżeli zachodzą dalsze warunki wymagane do uznania czynu za przestępstwo, np. wina), inne zaś uznają za przestępstwo tylko takie działanie, które wywołuje określone w prawie skutki. Na przykład art. 230 Kodeksu karnego przewidujący karę za nieumyślne spowodowanie wypadku śmiertelnego ma zastosowanie tylko wówczas, gdy działanie lub zaniechanie spowodowało skutek w postaci śmierci pracownika. Jeżeli skutek ten nie nastąpił, to nie można pociągnąć do odpowiedzialności na podstawie tego przepisu osoby, która dopuściła się naruszenia przepisów (co nie wyklucza pociągnięcia jej do odpowiedzialności na podstawie innego artykułu Kodeksu karnego, np. 286, przewidującego kary dla pracownika, który nie przestrzega obowiązujących przepisów).

W tych przypadkach, gdy przestępstwo polega na wywołaniu skutku przestępnego, wymaga się, aby między działaniem lub zaniechaniem a skutkiem zachodził związek przyczynowy, tj. aby skutek był wywołany działaniem lub zaniechaniem.

Jednakże nie każdy skutek działania lub zaniechania uzasadnia odpowiedzialność karną — zdarzenie bowiem może być albo koniecznym skutkiem danej przyczyny, albo też tylko skutkiem przypadkowym.

Przykład: pracownik ulega z winy zakładu pracy drobnemu skaleczeniu, które pomimo zapewnionej opieki lekarskiej spowodowało ogólne zakażenie organizmu, a w następstwie śmierć. W przedstawionym przypadku skaleczenie było koniecznym skutkiem niezabezpieczenia maszyny, natomiast ogólne zakażenie było skutkiem przypadkowym (nie zdarzającym się zazwyczaj w takich przypadkach), aczkolwiek pozostającym w związku przyczynowym z niezabezpieczeniem maszyny (gdyby maszyna była zabezpieczona nie byłoby skaleczenia, a co za tym idzie — nie nastąpiłoby ogólne zakażenie).

W tych przypadkach, gdy pociągnięcie do odpowiedzialności karnej zależy od wywołania skutku przestępnego (np. od wywołania trwałego kalectwa lub śmierci), wymaga się, żeby skutek był konieczną (zgodnie z prawami przyrody) konsekwencją danego działania lub zaniechania.

Sprawca odpowiada więc tylko za skutki konieczne, przy czym za skutki odpowiada o tyle, o ile mógł lub powinien był je przewidzieć. Natomiast za skutki przypadkowe sprawca nie odpowiada.

W przedstawionym przypadku skaleczenia sprawca będzie odpowiadał za uszkodzenia ciała, ale nie za spowodowanie śmierci.

Przy ocenie możliwości lub obowiązku przewidywania skutków czynu bierze się pod uwagę zakres obowiązków oraz kwalifikacje sprawcy. Rzecz jasna, inaczej musimy ocenić sprawcę, który z racji zajmowanego stanowiska lub posiadanych kwalifikacji (np. główny inżynier w zakładzie pracy) może łatwiej przewidzieć skutki swego działania lub zaniechania, niż sprawcę, który zajmuje podrzędne stanowisko służbowe lub ma niskie kwalifikacje (np. nowo przyjęty do pracy robotnik niewykwalifikowany).

Wina

Niezależnie od powyższych okoliczności o charakterze obiektywnym (tj. takich, na które sprawca nie ma wpływu), pociągnięcie do odpowiedzialności karnej zależy od indywidualnej winy sprawcy. Bez winy nie ma przestępstwa, a stwierdzenie

winy jest potępieniem samego sprawcy, tak jak stwierdzenie bezprawności jest potępieniem czynu.

Pojęcie winy w prawie karnym nie pokrywa się z jej pojęciem w znaczeniu potocznym. Prawo karne rozróżnia mianowicie winę umyślną oraz nieumyślną.

Normujący to zagadnienie art. 14 Kodeksu karnego brzmi:

§ 1. Przestępstwo umyślne zachodzi nie tylko wtedy, gdy sprawca chce je popełnić, ale także, gdy możliwość skutku przestępnego lub przestępności działania przewiduje i na to się godzi.

§ 2. Przestępstwo nieumyślne zachodzi zarówno wtedy, gdy sprawca możliwość skutku przestępnego przewiduje, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że go uniknie, jak i wtedy, gdy skutku przestępnego lub przestępności działania sprawca nie przewiduje, choć może lub powinien przewidzieć.

Jak więc z powyższego wynika, wina umyślna występuje w dwóch postaciach:

- a) jako wina umyślna bezpośrednia (np. ktoś chce spowodować wypadek),
- b) jako wina ewentualna — wynikowa, polegająca na tym, że sprawca wprawdzie nie dąży do wywołania skutku przestępnego, ale się na niego godzi, jeżeliby nastąpił.

Tak np. Sąd Najwyższy w orzeczeniu nr II K 65/53 z dnia 14 marca 1953 r. uznał, że dopuszcza się przestępstwa umyślnego maszynista kolejowy, który wbrew wyraźnym przepisom instrukcji opuszcza stojący pod parą parowóz i pozostawia go bez żadnego dozoru — gdyż stwarza w tym momencie możliwość powstania katastrofy i przewidując skutki swojego czynu godzi się z możliwością ich nastąpienia.

W praktyce przestępstwo umyślne, polegające na spowodowaniu wypadku przy pracy, jest zjawiskiem rzadkim i tylko w niewielkim stopniu zależnym od ogólnego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, umyślne bowiem spowodowanie wypadku może zajść i przy najlepszych zabezpieczeniach.

Jako przestępstwo umyślne może być potraktowane także spowodowanie wypadku przy pracy przez pracownika będącego w stanie nietrzeźwym wskutek użycia alkoholu.

Wprawdzie stan odurzenia alkoholowego uniemożliwia (a w każdym razie ogranicza) świadomość sprawcy, a więc pozornie wykluczałby lub ograniczał istnienie winy w dokonaniu działania lub zaniechania, jednakże nie oznacza to bynajmniej, że sprawca jest wolny od odpowiedzialności za wypadek. Wina sprawcy występuje tutaj w tym, że wprawia się on w stan odurzenia alkoholem zdając sobie sprawę ze skutków użycia

alkoholu, gdyż jego działanie na organizm człowieka jest powszechnie znane.

Ustawa z dnia 10 grudnia 1959 r. o zwalczaniu alkoholizmu (Dz. U. nr 69, poz. 434) stanowi, że stan nietrzeźwości w chwili popełnienia przestępstwa stanowi okoliczność obciążającą. Jak podkreśla uchwała nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie zapewnienia porządku i dyscypliny pracy (Mon. Pol. nr 70, poz. 432) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub też picie alkoholu w czasie pracy należą do wykroczeń szczególnie zagrażających porządkowi i dyscyplinie pracy.

Nieznajomość obowiązujących przepisów prawnych nie zwalnia sprawcy od odpowiedzialności karnej, a co najwyżej — w wyjątkowych przypadkach — może stanowić podstawę do nadzwyczajnego złagodzenia kary przez sąd orzekający.

W sprawach dotyczących naruszania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej spotykamy się z winą nieumyślną, która w obowiązującym kodeksie karnym występuje w dwóch postaciach: jako lekkomyślność lub jako niedbalstwo.

L e k k o m y ś l n o ś ć zachodzi wówczas, gdy sprawca zdaje sobie sprawę z tego, że w wyniku jego działania lub zaniechania może nastąpić wypadek, lecz bezpodstawnie sądzi, że wypadek nie nastąpi. Na przykład majster budowlany poleca robotnikowi zejść do nie zabezpieczonego wykopu, licząc na to, że wypadek nie nastąpi, chociaż wie, że zabezpieczenie wykopu jest niewłaściwe. W przedstawionym przypadku sprawca nie chce spowodowania wypadku. Wręcz przeciwnie — gdyby wiedział, że taki wypadek nastąpi, nie wydałby takiego polecenia.

Natomiast niedbalstwo polega na tym, że sprawca nie wie (w przeciwieństwie do lekkomyślności), iż swoim działaniem lub zaniechaniem może wywołać wypadek, jakkolwiek może lub powinien o tym wiedzieć. Np. majster nie sprawdzwszy dopuszczalnej nośności dźwigu zlecił robotnikowi przenieść za pomocą dźwigu ciężar przekraczający nośność tego urządzenia, chociaż jako majster powinien znać jego nośność maksymalną.

PODSTAWY PRAWNE OBOWIĄZKÓW W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Przestępstwo z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy polega na niewykonaniu ciężącego na zakładzie pracy obowiązku stworzenia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Obowiązek ten nie wynika z prawa karnego, lecz z innych dziedzin prawa (zwłaszcza z prawa

pracy), a prawo karne jedynie zabezpiecza wykonanie tych obowiązków.

Poza przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy źródłem obowiązków w tym zakresie są także przepisy układów zbiorowych pracy.

Ponadto, jak podkreślił Sąd Najwyższy, przy ustalaniu konkretnych obowiązków zakładu pracy należy brać pod uwagę nie tylko treść obowiązujących przepisów, które mogą niektórych kwestii nie regulować, ale także pewne wymagania podyktowane doświadczeniem życiowym lub zasadami naukowymi. Nie jest bowiem możliwe, żeby przepisy prawne mogły uregulować wszystkie bez wyjątku szczegóły techniczne i organizacyjne, występujące w procesie produkcji. Przepisy prawne muszą się częstokroć ograniczyć do sformułowań ogólnych (np. „Obrabiarki stosowane do szybkościowego skrawania metali powinny być tak skonstruowane i mieć takie wymiary części, aby zapewniały bezpieczne wykonywanie tej pracy“), a w wielu wypadkach przepisy prawne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią jedynie podsumowanie osiągnięć techniki na tym odcinku.

Z drugiej strony formalne zadośćuczynienie przepisom prawa nie zawsze zwalnia od odpowiedzialności za wypadek. W szczególności zakład pracy obowiązany jest stosować jak najpewniejsze zabezpieczenia maszyn i urządzeń. W tych przypadkach, gdy możliwe jest stosowanie lepszych urządzeń zabezpieczających, nie można uznać, że stosowanie gorszych — czyni zadość celom społecznym przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. Wobec tego zastosowanie zabezpieczeń przestarzałych — jeżeli są możliwości zastosowania urządzeń nowoczesnych — nie zwalnia zakładu pracy od odpowiedzialności za wypadek, który nastąpił pomimo zainstalowania przestarzałych zabezpieczeń.

OKOLICZNOŚCI WYŁĄCZAJĄCE SPOŁECZNE NIEBEZPIECZEŃSTWO CZYNU

Prawo karne uznaje, że następujące okoliczności wyłącza ją społeczne niebezpieczeństwo czynu:

- obrona konieczna,
- stan wyższej konieczności,
- rozkaz przełożonego,
- zgoda pokrzywdzonego,
- obowiązek urzędowy, zawodowy lub wychowawczy.

W sprawach dotyczących wypadków przy pracy, praktycznie rzecz biorąc, może wchodzić w grę stan wyższej konieczności oraz działanie na polecenie przełożonego.

Stosownie do przepisów art. 22 Kodeksu karnego, nie podlega karze, kto działa w celu uchylenia bezpośredniego niebezpieczeństwa, grożącego dobru własnemu lub cudzemu, chyba że działający ma szczególny obowiązek narażenia się na niebezpieczeństwo. Jest to tak zwany stan wyższej konieczności, który polega na tym, że sprawca działając w obronie zagrożonego dobra poświęca inne dobro, przy czym w tym przypadku może dopuścić się naruszenia prawa. Na przykład pracownik ratując życie kolegi dopuszcza się naruszenia przepisów bezpieczeństwa pracy i powoduje awarię, w wyniku której inny pracownik ulega okaleczeniu.

Naruszenie przepisów prawa przez sprawcę działającego w stanie wyższej konieczności nie daje podstaw do pociągnięcia go do odpowiedzialności karnej, jeżeli spełnione zostały następujące warunki:

a) niebezpieczeństwa grożącego danemu dobru inaczej uniknąć się nie da;

b) dobro poświęcone nie powinno przedstawiać oczywiście większej wartości niż dobro ratowane (np. nie można poświęcać życia ludzkiego dla uratowania wartości materialnych).

Jeżeli nastąpi przekroczenie granic wyższej konieczności (np. sprawca dla ratowania własnego życia poświęca życie większej liczby osób), to wtedy sprawca zostaje pociągnięty do odpowiedzialności. Jednakże w tym przypadku sąd może zastosować nadzwyczajne złagodzenie kary (np. zamiast kary więzienia wymierzyć karę aresztu).

Spowodowanie wypadku przy pracy, jeżeli naruszenie przepisów o ochronie pracy nastąpiło na skutek wykonania polecenia służbowego (np. pracownik na polecenie przełożonego stosuje niebezpieczne metody pracy), może w pewnych przypadkach nie być przedmiotem represji karnej (zależy to od konkretnych okoliczności). Z reguły jednak wykonanie sprzecznego z prawem polecenia będzie przestępstwem, ponieważ wykonawcy takiego polecenia nie można uważać za bezduszny instrument, gdyż może on i powinien sprzeciwić się wykonaniu takiego polecenia.

KLASYFIKACJA PRZESTĘPSTW

Obowiązujący kodeks karny dzieli przestępstwa na trzy kategorie: zbrodnie, występki i wykroczenia.

Za zbrodnię uważa się przestępstwo zagrożone karą śmierci lub więzienia powyżej 5 lat. Występkiem jest natomiast przestępstwo zagrożone karami zasadniczymi: więzienia do lat 5,

aresztu powyżej trzech miesięcy (do 5 lat) lub grzywny powyżej 4500 zł. Wykroczeniem jest przestępstwo zagrożone karą aresztu do trzech miesięcy bądź też grzywną do 4500 zł.

O zaliczeniu do poszczególnej kategorii przestępstw decyduje najwyższa sankcja karna, jaka grozi za dane przestępstwo, nie zaś kara faktycznie wymierzona.

Ściganie zbrodni i występków odbywa się w drodze postępowania sądowego, a wykroczeń — w drodze postępowania karno-administracyjnego (zob. str. 26).

OSOBY PONOSZĄCE ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA

Za wypadki przy pracy spowodowane naruszeniem przepisów bezpieczeństwa i higieny odpowiadają przede wszystkim pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze. Odpowiedzialność ta istnieje o tyle, o ile pracowników tych obciąża wina spowodowania wypadku.

Za wypadki przy pracy odpowiada także każdy inny pracownik, jeśli z jego winy — wskutek niewłaściwego pełnienia przez niego obowiązków służbowych — nastąpił wypadek przy pracy.

W szczególności chodzi tutaj o pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy, którzy nie zostali zaliczeni do pracowników bezpośrednio odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, a wykonują szereg czynności z zakresu nadzoru nad warunkami pracy.

Pracownicy ci odpowiadają za wypadki przy pracy o tyle, o ile wypadek nastąpił wskutek niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych przez nich (np. pracownik służby bhp nie polecił usunąć z użytku narzędzi pracy lub przyrządów, które stwarzają zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników). Należy przy tym mieć na względzie, że pracownicy służby bhp korzystają z szeregu uprawnień, dzięki którym mogą wpływać na polepszenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy (np. mają prawo wydawania poleceń wstrzymania robót wykonywanych w warunkach zagrażających życiu lub zdrowiu pracowników). Realizowanie tych uprawnień nie zależy od swobodnego uznania pracownika tej służby, lecz jest obowiązkowe we wszystkich przypadkach, gdy zachodzi tego potrzeba. Nieskorzystanie z tych uprawnień stanowi naruszenie obowiązków służbowych, a co za tym idzie — uzasadnia pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności karnej. Przestępstwo polega tutaj na niedopełnieniu obowiązków służbowych.

Powyższe rozważania dotyczące służby bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszą się także do innych pracowników organów

nadzoru nad warunkami pracy (technicznych inspektorów pracy, państwowych inspektorów sanitarnych, inspektorów urzędów górniczych).

RODZAJ REPRESJI KARNYCH

Za przestępstwo polegające na naruszeniu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stosuje się sankcje przewidziane w odpowiednich przepisach części szczegółowej Kodeksu karnego.

Najczęstszym przepisem mającym zastosowanie jest art. 286 k.k., który ma następujące brzmienie:

§ 1. Urzędnik, który przekraczając swoją władzę lub nie dopełniając obowiązku działa na szkodę interesu publicznego lub prywatnego, podlega karze więzienia do lat 5.

§ 2. Jeżeli sprawca działa w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej dla siebie lub innej osoby, podlega karze więzienia do lat 10.

§ 3. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega karze aresztu do miesięcy 6.

Podkreślić trzeba, że za urzędnika uważa się każdego pracownika uspołecznionego zakładu pracy, bez względu na zajmowane stanowisko.

Przepisy powołanego artykułu obejmą więc różnego rodzaju naruszenia obowiązków służbowych, a w tym także naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Tak np. Sąd Najwyższy w orzeczeniu nr II K 579/55 z dnia 26 października 1955 r. stwierdził, że przepisy o bezpieczeństwie pracy w górnictwie mają istotne znaczenie zarówno dla ochrony życia ludzi zatrudnionych pod ziemią, jak i dla całości produkcji kopalnianej, toteż osoby odpowiedzialne za urządzenia zapewniające bezpieczeństwo pracy powinny utrzymywać je w stanie zapewniającym bezpieczeństwo, a w razie konieczności mają obowiązek wstrzymać pracę w zagrożonym miejscu, aby ochronić życie i zdrowie ludzkie.

W powyższym wyroku na podkreślenie zasługuje także teza, że produkcja nie może odbywać się kosztem zdrowia lub życia ludzi, wobec czego niewstrzymanie produkcji wykonywanej w takich warunkach jest przestępstwem określonym w art. 286.

Dla istnienia tego przestępstwa nie wymaga się, aby niedopełnienie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy spowodowało wypadek. Już sam fakt niedopełnienia tych obowiązków, jeśli jest to niedopełnienie poważne, stanowi podstawę do ukarania z zastosowaniem omawianego przepisu.

Dlatego też odpowiedzialności takiej podlega w szczególności dyrektor zakładu, który mimo zarządzenia technicznego inspek-

tora pracy, nakazującego wstrzymanie ruchu zakładu pracy tego polecenia nie wykonał lub też nie podporządkował się innym zarządzeniom zawartym w nakazie.

Przepisy art. 286 rozciągają się także na każdy przypadek, gdy przestępstwo polega na niewykonaniu obowiązków dozoru (np. dyrektor zakładu pracy, który nie dopilnował wykonania zarządzeń technicznego inspektora pracy nakazujących usunięcie braków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownik organów nadzoru nad warunkami pracy, który przeszedł do porządku dziennego nad stwierdzonymi przez siebie uchybieniami z zakresu ochrony zdrowia i życia pracowników).

W praktyce najczęściej pociągani są do odpowiedzialności z art. 286 pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, a zwłaszcza kierownicy zakładów pracy.

Jeżeli natomiast wskutek zawinionego braku dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy nastąpi wypadek, który spowoduje śmierć lub poważne uszkodzenie ciała, a przestępstwo zostało popełnione nieumyślnie, to wtedy znajdują zastosowanie: art. 230 § 1, art. 235, 236 lub 237 Kodeksu karnego, gdyż przewidują one surowsze sankcje niż przepisy art. 286 (zgodnie z zasadą obowiązującą w kodeksie karnym — jeżeli sprawca jednym czynem naruszy kilka przepisów karnych, odpowiada według przepisu najsurowszego, tj. przewidującego najwyższy wymiar kary).

Przepisy wymienionych artykułów mają następujące brzmienie:

Art. 230 § 1. Kto nieumyślnie powoduje śmierć człowieka, podlega karze więzienia do lat 5.

Art. 235 § 1. Kto:

a) pozbawia człowieka wzroku, słuchu, mowy, zdolności płodzenia, albo

b) powoduje inne trwałe kalectwo, ciężką chorobę nieuleczalną, chorobę zagrażającą życiu albo trwałą chorobę psychiczną lub trwałą niezdolność do pracy zawodowej — podlega karze więzienia do lat 10.

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega karze więzienia do lat 3.

Art. 236 § 1. Kto powoduje:

a) uszkodzenie ciała lub rozstrój zdrowia, które nie zagrażają życiu albo zagrażają mu tylko chwilowo, a naruszają czynność narządu ciała na przeciąg dni 20, albo

b) trwałe zeszpecenie lub trwałe zniekształcenie ciała, podlega karze więzienia do lat 5.

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega karze więzienia do roku lub aresztu do roku.

Art. 237 § 1. Kto powoduje uszkodzenie ciała lub rozstrój zdrowia inne niż określone w art. 235 i 236, podlega karze więzienia do lat 2 lub aresztu do lat 2.

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega karze aresztu do miesięcy 6 lub grzywny.

Może się także zdarzyć, iż sprawca wytworzył okoliczności grożące życiu pracownika (np. majster polecił użyć zepsutej suwnicy do przewiezienia niebezpiecznego ładunku, wskutek czego powstała awaria) i w rezultacie nastąpił wypadek, jednakże pracownik wyszedł z niego bez szwanku. Przepięstwo polega w tym przypadku na stworzeniu stanu zagrożenia życia ludzkiego.

Odpowiedzialność za takie naruszenie przepisów prawa normuje art. 242 Kodeksu karnego. Artykuł ten ma brzmienie następujące:

§ 1. Kto naraża życie człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo, podlega karze więzienia do lat 3.

§ 2. Jeżeli sprawca ma obowiązek troszczenia się lub nadzoru w stosunku do narażonego na niebezpieczeństwo, podlega karze więzienia do lat 5.

§ 3. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega karze aresztu do roku lub grzywny.

Zaznaczyć tutaj należy, że pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze mają z reguły obowiązek nadzoru nad pracą podległego sobie personelu.

Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy mają również na celu zapewnić ochronę otoczenia zakładu pracy, gdyż skutki awarii na terenie zakładu pracy (np. pożar, wybuch kotła) dotyczą częstokroć osoby nie będące pracownikami. Z drugiej strony różnego rodzaju przepisy z zakresu bezpieczeństwa publicznego są również przepisami bezpieczeństwa pracy, a wszelkie zdarzenia mające charakter katastrof przedstawiają także zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników (np. pożar, katastrofa drogowa).

W takich przypadkach mogą w grę wchodzić przepisy art. 215 i art. 216. Kodeksu karnego, mające następujące brzmienie:

Art. 215 § 1. Kto sprowadza niebezpieczeństwo pożaru, zalewu, zawalenia się budowli albo katastrofy w komunikacji lądowej, wodnej i powietrznej, podlega karze więzienia (tj. do więzienia dożywotniego włącznie).

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie podlega karze aresztu do roku lub grzywny.

Art. 216 § 1. Kto sprowadza niebezpieczeństwo powszechne dla życia lub zdrowia ludzkiego albo w znacznych rozmiarach

dla mienia przez użycie materiałów wybuchowych lub łatwopalnych albo gazów, podlega karze więzienia.

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega karze aresztu do roku lub grzywny.

Jak z powyższego wynika, chodzi tutaj o zapewnienie bezpieczeństwa powszechnego i ochrony przed klęskami, które stwarzają niebezpieczeństwo dla życia lub mienia w rozmiarze katastrofalnym. Karze ulega już samo stworzenie takiej sytuacji — bez względu na to, czy grozący skutek nastąpił.

Oto kilka przykładów z orzecznictwa Sądu Najwyższego:

Świadome zlekceważenie zasad ostrożności i wymagań ochrony przeciwpożarowej, powodujące zaistnienie niebezpieczeństwa pożaru, stanowi przestępstwo przewidziane w art. 215 § 1 k.k. Pozostawienie traktora bez dozoru przy omłocie zboża i dopuszczenie, żeby iskry wydobywające się z rury wydechowej padały na leżącą obok słomę, w następstwie czego powstał pożar stojącej obok stodoły i przyległej do niej chlewni z żywym inwentarzem — stanowi powyżej wymienione przestępstwo (wyrok nr I K 999/52 z 20 lutego 1953 r.).

Zapalanie zapalek i szmaty zmoczonej w benzynie w garażu traktorowym, gdzie znajdują się benzyna i smary, wbrew obowiązującym przepisom przeciwpożarowym i pomimo przestróg i upomnień — stanowi przestępstwo z art. 215 § 1 k.k. (wyrok nr I K 525/51 z dnia 6 listopada 1951 r.).

Kierowca ma obowiązek prowadzić pojazd mechaniczny w taki sposób, aby nie powstało zagrożenie dla ludzi i mienia. Dlatego też wolno mu prowadzić jedynie pojazd mechaniczny sprawny pod względem technicznym, pojazd bowiem niesprawny może w każdym czasie stworzyć takie zagrożenie. Z tych względów prowadzenie przez kierowcę pojazdu niesprawnego pod względem technicznym nie stanowi okoliczności wyłączającej winę lub zmniejszającej jej stopień (wyrok nr IV K 77/57 z dnia 17 lipca 1957 r.).

Jeżeli brak dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy ma charakter uporczywy lub złośliwy, mogą znaleźć zastosowanie przepisy art. 42 tzw. Małego kodeksu karnego, o następującym brzmieniu:

Kto będąc przełożonym albo pracodawcą, złośliwie lub uporczywie uchyla się od wykonania ciążącego na nim ustawowego lub społecznego obowiązku dbałości o dobro pracowników, podlega karze więzienia do lat 5 lub aresztu*.

*) Do lat 5, gdyż taki jest maksymalny wymiar kary aresztu.

WYMIAR KARY

Zgodnie z przepisami kodeksu karnego sąd wymierza karę według swego uznania zwracając uwagę przede wszystkim: na pobudki i sposób działania sprawcy oraz na jego stosunek do pokrzywdzonego, na stopień rozwoju umysłowego i charakter sprawcy, na jego dotychczasowe życie, tudzież na jego zachowanie się po popełnieniu przestępstwa. Przy wymiarze kary uwzględnia się także stosunki majątkowe sprawcy.

Przy wymiarze kary ocenia się wszystkie okoliczności sprawy, i to zarówno obiektywne, jak i subiektywne. Chodzi o to, że kara powinna być współmierna ze szkodliwością przestępstwa (tj. odpowiednia do stopnia zaatakowania przez czyn przestępny interesów Polski Ludowej i interesów klasy robotniczej). W szczególności przy wymiarze kary sąd bierze pod uwagę to, czy sprawca działał pod wpływem braku dyscypliny lub uświadomienia społecznego, z chęci zysku czy też z innych przyczyn, czy dopuścił się naruszenia przepisów po raz pierwszy, czy też był już uprzednio karany.

POSTĘPOWANIE

Wymierzanie kar przewidzianych w kodeksie karnym odbywa się w drodze postępowania karnego.

Postępowanie karne obejmuje trzy fazy:

- 1) postępowanie przygotowawcze, którym jest śledztwo prowadzone przez prokuratora (bądź też dochodzenie przeprowadzane przez organa MO pod nadzorem prokuratora);
- 2) rozprawę sądową, w której wyniku zostaje orzeczona kara;
- 3) postępowanie wykonawcze, w którego ramach kara zostaje wykonana.

Prawo karne przewiduje, że po upływie pewnego czasu następuje przedawnienie ścigania, przedawnienie wyrokowania i przedawnienie wykonania orzeczonej kary.

Przedawnienie ścigania polega na tym, że po upływie określonego czasu od popełnienia przestępstwa nie mogą być podjęte żadne kroki mające na celu ściganie przestępstwa. Okres ten — w zależności od rodzaju kary grożącej za dane przestępstwo — wynosi od pięciu do dwudziestu lat.

Przedawnienie wyrokowania polega na tym, że nie można wydać wyroku skazującego po upływie pewnego terminu od popełnienia przestępstwa. Okres ten, w zależności od rodzaju kary grożącej za dane przestępstwo, wynosi od dziesięciu do dwudziestu pięciu lat.

Przedawnienie wykonania kary polega na tym, że po upływie pewnego czasu od uprawomocnienia się wyroku skazującego nie można wykonać orzeczonej kary. Okres ten, w zależności od rodzaju wymierzonej kary, wynosi od piętnastu do trzydziestu lat. n

ZAWIADAMIANIE PROKURATURY O WYPADKACH PRZY PRACY

Zgodnie z przepisami dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy — zakład pracy obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić prokuratora o każdym wypadku przy pracy spowodowanym przez przestępstwo.

Również każdy śmiertelny oraz ciężki wypadek — bez względu na to, czy zachodzi podejrzenie popełnienia przestępstwa — należy zgłosić do prokuratora (oraz technicznego inspektora pracy), przy czym zgodnie z instrukcją Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 27 listopada 1954 r. w sprawie określenia ciężkich wypadków przy pracy (Biuletyn CRZZ nr 1, poz. 5), za ciężkie wypadki przy pracy uważa się wypadki powodujące lub mogące spowodować trwałe kalectwo poszkodowanego, ciężką chorobę nieuleczalną, chorobę zagrażającą życiu, chorobę psychiczną, trwałą lub dłuższą (ponad 20 dni) niezdolność do pracy, uszkodzenie ciała lub rozstrój zdrowia, naruszające czynności narządu ciała na czas dłuższy (ponad 20 dni), trwałe zniekształcenie ciała.

Przy ocenie przewidywanych skutków należy brać pod uwagę okoliczności, w których wypadek nastąpił, a także w miarę możliwości opinię lekarza, który udzielił pierwszej pomocy.

Za ciężkie wypadki uważa się również zbiorowe wypadki przy pracy, chociażby każdy indywidualny wypadek w ramach tego zbiorowego wypadku należał do kategorii lekkich.

Niedopełnienie obowiązku zawiadomienia prokuratora (i technicznego inspektora pracy) lub ukrywanie wypadku w inny sposób stanowi przestępstwo przewidziane w art. 286 k.k.

Trzeba przy tym zaznaczyć, że zgłoszenie wypadku do prokuratora (technicznego inspektora pracy) nie zwalnia zakładu pracy od obowiązku sporządzenia doniesienia o wypadku do celów statystycznych.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE NORM PAŃSTWOWYCH DOTYCZĄCYCH BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Zgodnie z przepisami dekretu z dnia 4 czerwca 1953 r. o normach i Polskim Komitecie Normalizacyjnym celem działalności normalizacyjnej jest m. in. zwiększenie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dotychczas wydano szereg norm państwowych z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Na przykład zarządzeniem Przewodniczącego PKPG z dnia 12 listopada 1954 r. zatwierdzone zostały normy państwowe na dłonice skórzane dla hutników, dłonice jutowe i woreczki naręczne jutowe, a rozporządzeniem z dnia 24 listopada 1956 r. — normy ustalające najwyższe dopuszczalne stężenia substancji szkodliwych dla zdrowia w powietrzu otaczającym stanowiska robocze.

Dekret powyższy przewiduje sankcje karne za niestosowanie norm państwowych w procesie produkcji, a także za wypuszczanie na rynek produkcji nie odpowiadającej tym normom.

Za powyższe przestępstwo grozi kara więzienia do lat dwóch lub aresztu do lat dwóch.

Jeżeli przestępstwo zostało popełnione nieumyślnie, grozi kara aresztu do 6 miesięcy lub grzywny do 5000 zł.

Do odpowiedzialności za to przestępstwo pociąga się kierownika zakładu pracy albo osobę odpowiedzialną za produkcję lub za techniczną kontrolę produkcji.

* * *

Jak więc z powyższego omówienia wynika, nasze prawo karne zawiera dostateczną ilość przepisów wprowadzających surowe represje za naruszenie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. W ten sposób dobrze spełnia ono swoją funkcję chronienia interesów klasy robotniczej.

Należy jednak mieć na uwadze, że represje, jakie prawo karne przewiduje za naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tak samo zresztą jak i inne formy represji) nie są jakimś zasadniczym czynnikiem mającym zapewnić przestrzeganie praworządności w zakresie ochrony pracy, ale odgrywają rolę pomocniczą.

Nie oznacza to jednak, że należy w ogóle rezygnować z represji karnych. Muszą one znaleźć zastosowanie tam, gdzie inne środki oddziaływania (a zwłaszcza o charakterze uświadamiająco-wychowawczym) pozostają bez rezultatu.

ROZDZIAŁ IV

ODSZKODOWANIA ZA WYPADKI PRZY PRACY

W praktyce nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wywołuje szkody materialne wtedy, kiedy stało się przyczyną wypadku przy pracy. Oto przykład takiego wypadku:

W jednym zakładzie pracy majster wydał kilku pracownikom polecenie oczyszczenia przenośnika używanego do transportu surowców. Stwierdziwszy, że jeden z pracowników wykonał swoją pracę, a nie sprawdzając, czy pozostali pracownicy ją ukończyli — bez jakiegokolwiek ostrzeżenia wydał polecenie uruchomienia przenośnika, w wyniku czego jeden z pracowników uległ śmiertelnemu wypadkowi.

Obowiązujące u nas ustawodawstwo (dekret z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin — Dz. U. nr 23, poz. 97, z 1958 r.) określa wypadek przy pracy jako zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, które pozostaje w związku z pracą w zakładzie i które wywołało bezpośrednio chorobę, utratę zdolności do pracy lub śmierć pracownika (ewentualnie jeszcze dalsze szkody, np. w postaci zniszczenia odzieży). Opisany na wstępie wypadek odpowiada w całości temu określeniu.

W związku z podaną definicją wypadku celowe będzie dodanie kilku objaśnień. Otóż pojęcie nagłości zdarzenia nie powinno być rozumiane zbyt dosłownie; może chodzić tutaj także o zdarzenie trwające pewien okres czasu (np. pożar).

Aby wypadek mógł być uznany za wypadek przy pracy w rozumieniu tych przepisów przyczyną jego muszą być okoliczności zewnętrzne (np. nie będzie nim śmierć pracownika w zakładzie pracy i w godzinach pracy, wywołana wyłącznie chorobą serca, i nie pozostająca w związku z warunkami pracy).

Wypadek taki musi nastąpić w związku z zatrudnieniem, a więc 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 uległ pracownik wprawdzie na terenie zakładu pracy i w godzinach pracy, ale bez związku z pracą — nie będzie traktowany jako wypadek przy pracy (np. uszkodzenie ciała, jakiego doznał pracownik w czasie kradzieży mienia zakładu pracy podczas 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 obowiązków służbowych w czasie delegacji służbowej, przevożenia poza zakładem pracy mienia stanowiącego własność zakładu pracy itp.

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

SZKODA WYWOŁANA WYPADKIEM PRZY PRACY

Szkody spowodowane wypadkiem przy pracy są albo szkodami na osobie albo też szkodami na mieniu pracownika. Szkodę możemy określić jako uszczerbek dotyczący kogokolwiek bez prawnego uzasadnienia.

Szkody na osobie wywołane wypadkiem 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 cało-

ści lub w części. Świadczenia z funduszu ubezpieczenia społecznego najczęściej nie pokrywają całego utraconego zarobku, tak że pracownik korzystający ze świadczeń ponosi stratę materialną w postaci różnicy między wysokością tych świadczeń, a wysokością zarobków (np. pracownik, który pobiera zasiłek chorobowy wynoszący 70% zarobku, ponosi stratę w postaci 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, w przypadku gruźlicy — do 52 tygodni).

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

Bywa i tak, że zarobki pracownika nie ulegają obniżce, ale wskutek wypadku zwiększają się jego potrzeby i wymagania, np. zachodzi konieczność lepszego i intensywniejszego odżywiania się, zmiany miejsca zamieszkania na dogodniejsze (i pokrycie kosztów przeprowadzki), dodatkowego leczenia specjalnego (jeżeli nie zapewnia go państwowa służba zdrowia).

Może być również i tak, że zarobki pracownika, który uległ wypadkowi nie uległy obniżeniu, ale organizm jego został osłabiony, wobec czego utrata zdolności do zarobkowania nastąpi wcześniej, niż gdyby pracownik nie uległ wypadkowi.

Uszkodzenie ciała wywołane wypadkiem przy pracy może nie powodować niezdolności do pracy (lub powoduje niezdolność krótkotrwałą), np. wypadek oszpeceń, który nie musi wpływać na zarobki pracownicze.

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

Jeżeli wypadek przy pracy spowodował śmierć pracownika, wówczas szkodę ponoszą osoby utrzymywane przez

pracownika, a przede wszystkim członkowie najbliższej rodziny, którym pracownik dostarczał środków utrzymania (np. dzieci, małżonek, rodzice).

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

I w tych przypadkach również wysokość szkody materialnej określa się przede wszystkim jako różnicę między tym, co pracownikłożył 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 tego rodzaju, iż wyrównanie ich w drodze pewnych świadczeń materialnych nie jest właściwie możliwe, szkody te bowiem 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. W przypadku zadośćuczynienia za krzywdę moralną przypadającego rodzinie ważne jest jeszcze to, że śmierć najbliższych powoduje z reguły pogorszenie sytuacji materialnej rodziny (nieraz trudne do wyrażenia w konkretnej sumie pieniężnej).

Wypadek przy pracy powodujący uszkodzenie ciała pracownika powoduje również uszkodzenie lub zniszczenie niektórych rzeczy stanowiących jego własność, np. odzieży, zegarka, narzędzi pracy itp. Szkodę stanowi tutaj wartość zniszczonego mienia. W praktyce wyjątkowo szkodę będzie ponadto stanowiła utrata korzyści, które mógł osiągnąć pracownik z posiadania tego mienia.

**SPOSÓB MATERIALNEGO ZABEZPIECZENIA PRACOWNIKÓW
(I ICH RODZIN) POSZKODOWANYCH WSKUTEK WYPADKÓW
PRZY PRACY**

Zabezpieczenie materialne osób poszkodowanych wskutek wypadków przy pracy realizowane jest w trojaki sposób, mianowicie:

— w drodze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tj. zasiłków chorobowych lub rent),

— wypłacania niektórym kategoriom pracowników wynagrodzenia przez zakład pracy w okresie czasowej niezdolności do pracy,

— wypłacania odszkodowania z Państwowego Zakładu Ubezpieczeń i wypłacania odszkodowania przez zakłady pracy.

Te formy pokrywania szkód wywołanych wypadkami przy pracy pozostają w ścisłym związku z sobą, a w szczególności wysokość odszkodowania z zakładu pracy zależy od tego, czy i jakie świadczenia otrzyma poszkodowany z funduszy ubezpieczeń (ew. z PZU, jeżeli pracownik był ubezpieczony przez zakład pracy). Trzeba jednakże pamiętać, że świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie pokrywają całości szkód wywołanych wypadkami przy pracy.

Przede wszystkim wyrównują one tylko tzw. szkody na osobie i to tylko szkody wywołane chorobą, niezdolnością do pracy lub śmiercią, przy czym nawet nie wszystkie szkody na osobie są brane pod uwagę. Na przykład pracownik, który uległ poparzeniu, w wyniku czego został oszpecony, nie otrzymuje żadnego świadczenia, jeżeli jego zdolność do zarobkowania nie uległa ograniczeniu (jakkolwiek szkoda na osobie — w życiu nieraz bardzo przykra — jest niewątpliwa).

Świadczenia ubezpieczeniowe (zwłaszcza o charakterze rentowym) stanowią nieraz tylko część zarobku albo też zabezpieczają poszkodowanemu tylko pewne minimum egzystencji.

Należy ponadto pamiętać, że ubezpieczenia społeczne nie pokrywają nawet w minimalnym stopniu strat na 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 r ó w n o r z ę d n e społeczno-gospodarcze urządzenie, mające na celu pokrywanie szkód wyrządzonych pracownikowi.

Odpowiedzialność materialna, zwana także odpowiedzialnością cywilną, polega na tym, że sprawca szkody — tj. zakład pracy — obowiązany jest do jej naprawienia.

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

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

PODSTAWY PRAWNE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA SZKODY WYWOŁANE WYPADKAMI PRZY 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 (Dz. U. z 1958 r. nr 23, poz. 97), który obok uregulowania uprawnień emerytalnych normuje sprawę odszkodowań z tytułu szkód wywołanych chorobą, niezdolnością do pracy lub śmiercią.

Przepisy te ustalają, że inaczej kształtuje się odpowiedzialność uspołecznionego, a inaczej — nieuspołecznionego zakładu pracy.

Podczas gdy odpowiedzialność uspołecznionego zakładu pracy opiera się wyłącznie na zasadzie winy, nieuspołeczniiony zakład pracy ponosi odpowiedzialność zarówno na zasadzie winy, jak i na zasadzie ryzyka, tj. według zasad obowiązujących w prawie cywilnym.

Przepisy tego prawa znajdują zastosowanie w tych wszystkich kwestiach, które nie zostały uregulowane wspomnianym dekretem.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ USPOŁECZNIONEGO ZAKŁADU PRACY

Jak wynika z przepisów powyższego dekretu, uspołeczniiony zakład pracy obowiązany jest do wypłacenia odszkodowania tylko wtedy, kiedy choroba, niezdolność do pracy lub śmierć nastąpiły wskutek nieprzestrzegania przez zakład pracy jego obowiązków wynikających z przepisów o ochronie zdrowia i życia pracowników. A więc pracownik dochodzący odszkodowania może je

otrzymać tylko wówczas, gdy wypadek nastąpił z winy zakładu pracy, przy czym wina ta polega na nieprzestrzeganiu przepisów z zakresu ochrony pracy. Fakt, że wypadek nastąpił na terenie zakładu pracy, w godzinach pracy i przy wykonywaniu obowiązków służbowych nie daje jeszcze sam przez się prawa do odszkodowania, jeżeli nie było winy zakładu pracy.

Odpowiedzialność uspołecznionego zakładu pracy za materialne skutki wypadków przy pracy jest więc odpowiedzialnością ograniczoną.

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

Do przepisów o ochronie zdrowia i życia pracowników zalicza się:

1) Przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy, i to zarówno mające charakter ustawowy, jak i wydane w innej formie (np. zarządzenia wewnętrzne lub instrukcje) bądź zawarte w układach zbiorowych pracy (np. regulujące sprawę przydziału odzieży ochronnej, odżywiania dodatkowego).

Do tej grupy należy zaliczyć również instrukcje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawane przez Centralną Radę Związków Zawodowych na podstawie ustawowego upoważnienia.

Trzeba przy tym podkreślić, że przepisy nie mające charakteru ustawowego nie mogą wprowadzać warunków mniej korzystnych aniżeli wynikające z przepisów ustawowych.

Na przykład Sąd Najwyższy w orzeczeniu nr 4 CR. 825/56 z dnia 10 stycznia 1957 r. uznał, że wydanie pracownikowi — zgodnie z tabelą ustaloną przez PKPG — obuwia ochronnego na drewnianej podeszwie nie może być uznane za zgodne z obowiązującymi przepisami, jeżeli rodzaj pracy (wchodzenie na cysterny) wymaga obuwia na podeszwie skórzanej. Takie tabele nie mają charakteru ustawowego, lecz są tylko aktami o charakterze wewnętrznym i nie mogą wpływać na ograniczenie praw pracownika.

2) Przepisy o ochronie młodocianych i kobiet, a zwłaszcza te, które mają na celu ochronę zdrowia tej kategorii pracowników (np. dotyczące prac wzbronionych).

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.

zwłaszcza w części dotyczącej ochrony życia i zdrowia ludzkiego.

6) Przepisy sanitarne dotyczące higieny pracy i spraw z nią związanych (np. badania lekarskie).

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

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

Zdarzają się nierzadko przypadki, że przepisy z zakresu ochrony zdrowia i życia pracowników zawierają sformułowania ogólne, wymagające bliższego sprecyzowania. 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 należyte osłonięcie.

Szcisłejsze określenie obowiązków zakładu pracy w tego rodzaju przypadkach przebiega rozmaicie. Szereg układów z biurowych pracy opracowuje np. szczegółowo ustawowe wymaganie przydziału określonych asortymentów odzieży ochronnej. Niektóre przepisy ustawowe zobowiązują zakłady pracy do wydawania instrukcji wykonawczych w celu dostosowania przepisów ogólnych do warunków istniejących w zakładzie pracy.

Szczegółowe ustalanie obowiązków zakładu pracy odbywa się także w drodze nakazów technicznej inspekcji pracy, założeń i uwag społecznej inspekcji pracy, zarządzeń Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub innych organów sprawujących bezpośrednio lub pośrednio nadzór nad warunkami bezpieczeństwa pracy (np. organa dozoru technicznego).

Pomimo że ustawodawstwo nasze z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jest obszerne, to jednak szereg zagadnień nie został dotychczas uregulowany w sposób szczegółowy. Nie oznacza to jednak, że w przypadkach takich zakład jest wolny od odpowiedzialności dlatego tylko, że nie zostały wydane szczegółowe przepisy z tego zakresu.

Musimy pamiętać, że przepisy art. 1 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy zobowiązują zakłady 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, a nie tylko środków określonych w przepisach szczegółowych. Art. 1 rozporządzenia jest bowiem normą ogólną, a szczegółowe rozporządzenia stanowią jej rozwinięcie.

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w orzeczeniu nr IC 320/51 z dnia 31 grudnia 1951 r. warunkiem odpowiedzialności zakładu pracy nie jest wydanie szczegółowych przepisów bhp.

W orzeczeniu nr C. II. 673/45 z dnia 13 października 1945 r. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że pracodawca, który nie dostarczył pracownikowi okularów ochronnych do pracy polegającej na oczyszczaniu betonu kilofem, połączonej z niebezpieczeństwem uszkodzenia oczu robotników przez odpryski, dopuścił się zaniedbania swych obowiązków wynikających z przepisów o ochronie zdrowia i życia pracowników, zawartych w powołanym poprzednio rozporządzeniu z dnia 16 marca 1928 r., i to niezależnie od tego, czy inspekcja pracy wydała nakaz stosowania okularów ochronnych.

Wydanie pracownikowi do pracy narzędzia nie odpowiadającego obowiązującym wymaganiom (np. młotek z trzonkiem wykonanym z niewłaściwego drewna) stanowi zaniedbanie obowiązków wynikających z przepisów o ochronie zdrowia i życia pracowników (orzeczenie Głównej Komisji Arbitrażowej nr III -13-491/55 z dnia 25 listopada 1955 r.).

Niezaopatrzenie łodzi w sprzęt ratowniczy stanowi zaniedbanie przez pracodawcę jego obowiązków w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników (orzeczenie nr III-8-308/56 Głównej Komisji Arbitrażowej z dnia 18 kwietnia 1957 r.).

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, związanej z pewnym stopniem rozwoju nauki i techniki, zmieniającej się jednak wraz z postępem w tej dziedzinie.

Należy pamiętać, 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 obowiązany jest zapewnić wszystkim zatrudnionym bezpieczne warunki pracy, wyłączające zagrożenie ich życia i zdrowia, przy czym uchwała jednocześnie zobowiązuje zakłady pracy do stałego podnoszenia stanu bhp. Dlatego też obowiązki zakładu pracy nie powinny ograniczać się jedynie do niezmiennego przestrzegania zasad, które wytworzyły się w danym czasie. Taka praktyka bowiem uzależniałaby poprawę

stanu bezpieczeństwa i higieny pracy od ukazania się nowych przepisów — nie zaś od inicjatywy zakładów pracy, które obowiązane są wprowadzać udoskonalenia w tej dziedzinie.

Z drugiej strony przepisy prawne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią jedynie podsumowanie sposobów postępowania i praktyki w danych warunkach technicznych, zasady techniczne zaś podane w obowiązujących przepisach nie zrodziły się z dnia na dzień, lecz w poważnej części wyrażają zasady wykształcone już uprzednio w wyniku długotrwałej praktyki i doświadczenia.

Toteż 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 określaniu 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 formalne zadośćuczynienie wymaganiom prawa nie zawsze wystarcza do uznania, że zakład pracy wywiązuje się należycie ze swoich obowiązków w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników. W szczególności wtedy, kiedy możliwe jest zapewnienie bezpieczeństwa przez zastosowanie lepszego urządzenia technicznego, zakład pracy nie może tolerować gorszego zrzucając z siebie odpowiedzialność przez wydanie instrukcji.

Bezpieczeństwo pracy powinno być zapewnione dzięki użyciu najlepszych, możliwych do zastosowania i potrzebnych w danych okolicznościach urządzeń. Nie można zastępować urządzeń zabezpieczających zakazami czy nakazami określającymi zachowanie się pracownika. Pracodawca musi się liczyć ze skłonnością ludzi do lekceważenia niebezpieczeństwa i z tym, że bądź przez nieuwagę, bądź przez lekkomyślność przekroczą oni wydane zakazy; powinien stworzyć takie warunki pracy, które wykluczają możliwość powstania wypadku nawet wówczas, gdy pracownik postąpi lekkomyślnie (orzeczenie nr IV CR. 11 36/55 Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1956 r. w sprawie, w której chodziło o wypadek polegający na tym, że pracownik spadł z rusztowania wskutek pęknięcia barierki zabezpieczającej, gdy wbrew zakazowi usiadł na poręczy barierki).

Jak więc z powyższego wynika, zakres obowiązków zakładu pracy jest bardzo szeroki, zwłaszcza że zakład pracy nie może się zwolnić od obowiązku przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dlatego tylko, iż roboty prowadzi przy

użyciu maszyn lub urządzeń należących do osoby trzeciej (bez względu na to, czy osoba ta kierowała urządzeniem czy też nie). Jeżeli więc np. zakład pracy wynajmie samochód należący do PKS, a kierowca PKS spowoduje wypadek lub też gdy wypadek nastąpi wskutek wady samochodu, odpowiedzialność materialną wobec poszkodowanego pracownika ponosi zakład pracy.

Obowiązek przestrzegania przepisów o ochronie zdrowia pracowników przez przedsiębiorstwo zatrudniające pracowników (a co za tym idzie — odpowiedzialność materialna za wypadek) istnieje także wówczas, gdy dane przedsiębiorstwo wykonuje prace na terenie innego przedsiębiorstwa (np. przedsiębiorstwo robót przeładunkowych wykonuje prace na terenie innego przedsiębiorstwa dla niego).

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

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 zaniechanie dyrektora w pełnieniu obowiązków 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 zdrowia i życia pracowników zobowiązana jest cała załoga.

W tych warunkach zaniechanie wykazane przez kogokolwiek z załogi uspołecznionego zakładu pracy, jeżeli doprowadziło do wypadku, traktuje się jako zaniechanie zakładu pracy; w ten sposób zakład pracy ponosi odpowiedzialność za działanie lub zaniechania swoich pracowników — i to bez względu na zajmowane przez nich stanowiska.

Obowiązek wypłacenia odszkodowania istnieje jedynie wtedy, kiedy między działaniem lub zaniechaniem zakładu pracy a szkodą zachodzi związek przyczynowy, tzn. jeżeli 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 zaniechaniem. Za skutki nadzwyczajne zakład pracy nie odpowiada.

Na przykład pracownik zatrudniony przy niezabezpieczonej

obrabiarce ulega skaleczeniu, wobec czego udaje się do ambulatorium w celu uzyskania pomocy lekarskiej. Po drodze wpada pod samochód, w wyniku czego traci życie.

W przedstawionym przypadku zakład pracy będzie odpowiadał za uszkodzenia ciała, 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 udania się do ambulatorium, a zatem nie wpadłby pod samochód).

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

- 1) że doznał szkody (wysokość jej określić w pieniądzu);
- 2) na czym, konkretnie biorąc, polegało zaniedbanie zakładu pracy;
- 3) że między zaniedbaniem a szkodą zachodzi związek przyczynowy.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ NIEUSPOŁECZNIONEGO ZAKŁADU PRACY

Odpowiedzialność nieuspołecznionego zakładu pracy idzie dalej aniżeli odpowiedzialność zakładu uspołecznionego.

Powołany już poprzednio dekret z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin przyjmuje zasadę, że nieuspołeczniiony zakład pracy odpowiada materialnie 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 poniżej). 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 naruszeniu przepisów o ochronie zdrowia i życia 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 miejsce (poza przypadkami polegającymi na naruszeniu przepisów o ochronie życia i zdrowia ludzkiego) także i wtedy, kiedy wypadek nastąpił np. 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 wyrządzoną komukolwiek — a więc także pracownikowi — 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, wobec czego jego odpowiedzialność jest zaostrożona — ma to stanowić dla niego bodziec do stworzenia takich warunków bezpieczeństwa, które zawiodą jedynie w przypadkach siły wyższej, a zapobiec im w ogóle nie można.

Odpowiedzialność z tytułu ryzyka istnieje bez względu na winę pracodawcy. Brak tej winy nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności; od odpowiedzialności tej zwalnia tylko wina osoby trzeciej, za której działanie pracodawca nie odpowiada, 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 JEST UPRAWNIONY DO ODSZKODOWANIA

Odpowiedź na pytanie, kto jest uprawniony do odszkodowania, zależy od skutków, jakie wywołał wypadek. Jeżeli było to tylko

uszkodzenie ciała (a nie śmierć) — uprawniony do odszkodowania jest pracownik (art. 4 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r.).

W razie gdy wskutek wypadku nastąpiła śmierć, odszkodowanie przysługuje członkom najbliższej rodziny, a mianowicie:

1) Małoletnim dzieciom własnym, przysposobionym, wziętym na wychowanie.

2) Małżonkowi (w praktyce najczęściej wdowie), jeżeli nie jest zdolny do samodzielnego utrzymania się; żona może żądać odszkodowania w postaci renty tylko wówczas, gdy męża ją utrzymywał — z tego powodu, że prowadziła gospodarstwo domowe i wychowywała dzieci, a po śmierci męża nadal się tym zajmuje. W takim przypadku nie można odmówić renty dlatego, że wdowa ma możliwość umieszczenia dzieci w żłobku (przedszkolu) i podjęcia pracy zarobkowej; pogorszyłyby to bowiem jej sytuację życiową, skoro za życia męża zajmowała się tylko wychowywaniem dzieci i prowadzeniem gospodarstwa domowego, a nie pracą zarobkową.

Wdowa ma prawo do odszkodowania w postaci renty również przez okres, w którym nabywa lub podnosi kwalifikacje zawodowe w związku z koniecznością podjęcia pracy zarobkowej z powodu śmierci męża.

3) Dalszym członkom rodziny (rodzicom, dziadkom i rodzeństwu) jeżeli pozostali na utrzymaniu zmarłego nie będąc w stanie sami się utrzymywać.

USTALANIE WYSOKOŚCI ODSZKODOWANIA

Ze względu na to, że pracownik poszkodowany w wypadku przy pracy korzysta z szeregu świadczeń z funduszu ubezpieczenia społecznego — odszkodowanie, które otrzyma od zakładu pracy, ma charakter uzupełniający. Odszkodowanie to ogranicza się do kwoty, o którą wynagrodzenie 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 świadczenie z ubezpieczenia społecznego (np. zasiłek chorobowy) przedstawiają wartość 7 000 zł, to jako odszkodowanie przysługuje pracownikowi kwota 3 000 zł.

Pracownik, który zarabiał 2 000 zł miesięcznie, a wskutek choroby wywołanej wypadkiem otrzymuje zasiłek chorobowy wynoszący 1 400 zł (70% całkowitego zarobku), ma prawo do odszkodowania w wysokości 600 zł miesięcznie (jeżeli nie poniósł dalszych strat).

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

W sprawach związanych z określaniem wysokości odszkodowania istnieje bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, ustalające korzystne dla poszkodowanych zasady.

Na przykład lekarskie określenie procentowej utraty zdolności do zarobkowania nie może być jedynym miernikiem przy obliczaniu szkody majątkowej. Jeżeli po wypadku poszkodowany nie pracuje i nie ma praktycznej możliwości wykorzystania swojej — teoretycznie w orzeczeniu lekarskim obliczonej — częściowej zdolności do pracy, to przysługuje mu cała różnica między zarobkiem sprzed wypadku a przyznawaną rentą wypadkową (orzeczenie nr 1 CR. 647/56 z dnia 8 września 1956 r.).

Przy ustalaniu wysokości odszkodowania uwzględnić należy nie tylko aktualne zarobki poszkodowanego, ale także możliwość ich wzrostu w przyszłości w związku z awansem lub podwyższeniem kwalifikacji zawodowych (orzeczenie nr 1 CR. 1255/54 z dnia 3 listopada 1955 r.).

W razie gdy nieczęśliwemu wypadkowi przy pracy uległ robotnik będący fachowcem w swoim zawodzie (stolarz), lecz zatrudniony ostatnio jako robotnik niekwalifikowany, za podstawę do obliczenia odszkodowania należy przyjąć normalne zarobki, jakie mógł on otrzymać pracując w swoim właściwym zawodzie, przy czym bez znaczenia jest, czy pracodawca wiedział lub nie widział o jego kwalifikacjach zawodowych (orzeczenie nr L.C. 322/48 z dnia 23 marca 1948 r.).

Odszkodowanie w postaci renty powinno wynagrodzić utracone korzyści, a więc szkodę w pełnym wymiarze. Z tej przyczyny wysokość rent powinna oprócz części zarobków zmarłego przeznaczonych na alimentację objąć również otrzymywany przez zmarłego zasiłek rodzinny (orzeczenie nr 1 CR. 13/56 z dnia 17 kwietnia 1956 r.).

Przy ustalaniu wysokości renty przypadającej od pracodawcy pracownikowi, który utracił częściowo zdolność do pracy zarobkowej wskutek wypadku w czasie zatrudnienia, należy porównać zarobki poszkodowanego po wypadku z zarobkami, jakie mógł był osiągnąć, gdyby wypadek nie miał miejsca. Ewentualna różnica pomiędzy wysokością spodziewanych zarobków a obecnym uposażeniem poszkodowanego, łącznie z otrzymywaną przez niego rentą z ubezpieczenia społecznego, przy uwzględnieniu również ew. zwiększenia się potrzeb życiowych poszkodowanego, stanowi szkodę podlegającą wyrównaniu w postaci renty miesięcznej od pracodawcy jako ekwiwalentu utraty zdolności do

pracy zawodowej (orzeczenie nr C. 1312/52 z dnia 19 maja 1953 r.).

Pracownik poszkodowany w wypadku może — poza ekwiwalentem poniesionych szkód materialnych — domagać się również sumy pieniężnej jako zadośćuczynienia za cierpienia fizyczne i straty moralne.

Natomiast najbliższym członkom rodziny przysługuje zadośćuczynienie za doznaną przez nich krzywdę moralną. Zgodnie z wykładnią przepisów prawa cywilnego, ustaloną w orzecznictwie Sądu Najwyższego zadośćuczynienie za krzywdę moralną przysługuje najbliższym członkom rodziny tylko wtedy, kiedy w związku z wypadkiem ponieśli szkody materialne, za które nie otrzymali wyrównania. Z reguły będą to szkody materialne wprawdzie trudne do ustalenia w postaci sumy pieniężnej, ale jednak niewątpliwe (np. w związku ze śmiercią matki spadnie na ojca ciężar związany z pieczą nad dziećmi i prowadzeniem gospodarstwa, wobec czego wzrosną wydatki, a sytuacja materialna rodziny ulegnie pogorszeniu).

W tych warunkach zadośćuczynienie za krzywdę moralną staje się swego rodzaju kompensatą za szkody materialne.

Wysokość tego zadośćuczynienia zależy od rodzaju wypadku (od kilku do kilkunastu tysięcy złotych).

FORMY ODSZKODOWANIA W PIENIĄDZACH

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

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 (tzn. świadczenia o charakterze periodycznym), zatem wyrównanie tego uszczerbku powinno mieć również charakter ciągły, a więc polegać powinno na świadczeniach periodycznych.

To, że pracownikowi (lub rodzinie) została przyznana renta w określonej wysokości pieniężnej, nie oznacza bynajmniej, że nie może już ona ulec zmianie. Zmiany mogą być zwłaszcza konieczne w związku ze zmianą sytuacji poszkodowanego. Może się bowiem zdarzyć, że już po przyznaniu renty stan zdrowia poszkodowanego ulegnie pogorszeniu, wobec czego zajdzie potrzeba zwiększenia wymiaru renty.

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

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

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

Inne rodzaje szkód, jak np. za zniszczoną odzież, oszpecenie, zadośćuczynienie za cierpienia fizyczne i krzywdy moralne uzasadniają żądanie jednorazowego odszkodowania.

WINA LUB WSPÓLWINA POSZKODOWANEGO

Zakład pracy nie odpowiada materialnie, gdy sam poszkodowany ponosi winę w spowodowaniu wypadku przy pracy.

Jeśli 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 pouczeniom 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 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. Na przykład lekkomyślny krok ze strony młodocianego nie może być uznany za okoliczność zwalniającą 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 obciążać odpowiedzialnością za wypadek pracownika, który mając czas wolny pomaga z własnej inicjatywy innym pracownikom i przy tym ulegnie wypadkowi.

Jedynie w wyjątkowych okolicznościach, np. gdy będzie chodziło o obsługę skomplikowanej i niebezpiecznej dla niefachowca

maszyny, której obsługiwania przez osoby niepowołane zakład pracy zabronił, tego rodzaju „inicjatywa“ pracownika mogłaby być potraktowana jako wina w spowodowaniu wypadku (orzeczenie nr ŁC 310/51 Sądu Najwyższego z 6 październ. 1951 r.).

Według orzeczenia nr C. 162/50 Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1950 r. „okoliczność, że pracownik uległ wypadkowi podczas pracy wymagającej chodzenia po rusztowaniach budowy, której — zdaniem przedsiębiorstwa — poszkodowany 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 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“.

Przyczynić się do szkody można tylko działaniem lub zaniechaniem świadomym, a nie odruchem strachu, który odczuł poszkodowany z winy sprawcy wypadku. Tak samo nie może być uznane za winę postępowanie pracownika, który narusza zasady ostrożności ratując innego pracownika (orzeczenie nr 2 CR. 304/57 Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 1957 r.).

Jeżeli natomiast wypadkowi uległ pracownik będący w stanie nietrzeźwym, to przyjmuje się domniemanie, że wypadek nastąpił z winy pracownika (orzeczenie nr TR III 394/56 Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 maja 1957 r. W tym przypadku pracownik żądający odszkodowania powinien udowodnić, że uległby wypadkowi także i wtedy, gdyby był w stanie trzeźwym. Jest to konieczne skoro przymuje się, 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 wypadku jest wolny od odpowiedzialności

materialnej (np. gdy wypadek przy pracy wydarzył się wskutek stosowania przez niego niebezpiecznych metod pracy).

Jakkolwiek wobec poszkodowanego pracownika (rodziny) odpowiada zakład pracy, to jednak poszkodowany pracownik może zaniechać dochodzenia od zakładu pracy i dochodzić go od bezpośredniego sprawcy; może także dochodzić równocześnie od zakładu pracy i bezpośredniego sprawcy jako solidarnie zobowiązanych (oczywiście nie może on otrzywać odszkodowania równocześnie od zakładu pracy i sprawcy).

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

TERMINY DOCHODZENIA ODSZKODOWAŃ

Roszczenia o odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy nie są roszczeniami wynikającymi ze stosunku pracy, lecz roszczeniami z tytułu czynu niedozwolonego i dlatego tutaj nie znajdują zastosowania terminy przedawnienia określone w prawie pracy, lecz terminy określone 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 nr C III 733/45), 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 nieprzewidywanych następstwach. Tego rodzaju rozwiązanie sprawy ma dla pracownika poważne znaczenie, ponieważ przy uszkodzeniu cielesnym następstwa czynu nie zawsze występują od razu, np. dopiero po dłuższym okresie leczenia da się ustalić stopień inwalidztwa.

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

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. podlegającym orzecznictwu technicznego inspektora pracy), obowiązuje trzyletni termin przedawnienia.

Bez względu jednak na to, kiedy poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do wypłacenia 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 świadczenia uchylić. W postępowaniu sądowym termin przedawnienia uwzględnia się tylko wtedy, kiedy pozwany wystąpi z takim zarzutem.

Niektóre ministerstwa wydały zarządzenia, w których wyjaśniają, że podległe im zakłady nie powinny zbyt pochopnie korzystać z upływu terminu przedawnienia, jeżeli roszczenie pracownika nie budzi wątpliwości. W szczególności w myśl zarządzenia nr 287 Ministra Górnictwa Węglowego z dnia 8 listopada 1956 r. w sprawie załatwiania roszczeń odszkodowawczych mogą być one merytorycznie rozpatrzone wówczas, gdy istnieją odpowiednie dowody pisemne (akta postępowania karnego, orzeczenia urzędów górniczych), pochodzące z okresu następującego bezpośrednio po wypadku, 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.

ŚWIADCZENIA ODSZKODOWAWCZE W UKŁADACH ZBIOROWYCH PRACY

Szereg układów zbiorowych pracy zawiera postanowienia przewidujące różnego rodzaju świadczenia zakładu pracy na rzecz ofiar wypadku przy pracy.

Na przykład układ zbiorowy pracy obowiązujący w przemyśle metalowym, z dnia 26 kwietnia 1957 r., zobowiązuje zakład pracy do całkowitego pokrycia kosztów pogrzebu zmarłego wskutek wypadku pracownika (niezależnie od zasiłku pogrzebowego, jaki rodzina otrzymuje z funduszu ubezpieczenia społecznego). Podobne postanowienia zawierają również inne układy zbiorowe pracy.

Układ zbiorowy pracy z dnia 15 marca 1958 r. obowiązujący w budownictwie przewiduje w razie wypadku śmiertelnego pokrywanie kosztów pogrzebu do wysokości 3000 zł, a ponadto wypłacenie rodzinie zmarłego zasiłku w wysokości trzymiesięcznych zarobków zmarłego pracownika, a jeżeli tenże pracował w przedsiębiorstwie dłużej niż trzy lata — dodatkowego zasiłku w wysokości połowy miesięcznych zarobków za każdy przepracowany rok.

Układy zbiorowe pracy: z dnia 15 kwietnia 1957 r. — dla przemysłu węglowego oraz z dnia 10 stycznia 1958 r. — dla górnictwa rud nakładają na administrację obowiązek zastępczego wypłacania rent z funduszy zakładu pracy rodzinom pracowników zmarłych wskutek wypadków przy pracy, a ponadto obowiązek wydawania bezpłatnego deputatu węglowego i wypłacania odprawy pośmiertnej.

Układ zbiorowy pracy dla przemysłu energetycznego z dnia 25 lipca 1958 r. przewiduje pokrycie kosztów pogrzebu pracowników zmarłych wskutek wypadków przy pracy oraz wypłacania członkom rodziny odprawy pośmiertnej w wysokości trzymiesięcznego zarobku pobieranego przez pracownika.

Podobne świadczenia przewiduje również układ zbiorowy pracy z dnia 13 września 1958 r. dla przemysłu ceramiki budowlanej oraz materiałów budowlanych wapienno-piaskowych.

Układy zbiorowe pracy: z dnia 6 lutego 1959 r. — dla rybaków dalekomorskich i z dnia 25 lutego 1959 r. — dla rybaków kutrowych wprowadzają odprawy pośmiertne w wysokości sześciomiesięcznych zarobków pracownika, jeżeli wypadek zdarzył się na morzu, i trzymiesięczną — w pozostałych przypadkach. Poza tym niektóre układy ustalają tryb polubownego załatwienia roszczeń odszkodowawczych.

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 sporów o wypłatę odszkodowań za wypadki przy pracy).

Najmniej kłopotliwe dla pracowników jest załatwienie polubowne. Niekiedy jednak zakłady pracy zbyt pochopnie odmawiają polubownego załatwienia tych sporów. Często jest to wyrazem wygodnictwa ze strony administracji i chęci uchylecia się od wydawania decyzji. Przykładem biurokracji jest postępowanie zakładu pracy, który odmawia odszkodowania uważając, że najlepiej będzie, gdy na to odszkodowanie uzyska „podkładkę” w postaci wyroku sądowego. Wypadki takie nie są odosobnione.

Co gorsza, zdarza się i tak, 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 przez wszystkie możliwe instancje. Tego rodzaju praktyka bywa nieraz uzasadniona argumentem, że zakład powinien chronić mienie społeczne przed jego uszczupleniem używając wszystkich stojących do jego dyspozycji środków. Zapomina się przy tym, że właśnie w interesie społecznym leży, aby poszkodowany pracownik otrzymał wszystko, 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, zgodnie z którą nie należy dopuszczać do procesów sądowych w sprawach, których wynik jest z góry przesądzony na niekorzyść zakładu pracy (np. wina zakładu pracy nie ulega wątpliwości).

Dopuszczenie do sporów sądowych 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 funduszy na wypłatę odszkodowań, nie jest właściwym stanowiskiem. W braku specjalnych funduszy odszkodowanie powinno być wypłacone z funduszy obrotowych (taką zresztą zasadę przyjmują zarządzenia niektórych resortów).

Mając powyższe na uwadze nie wolno unikać polubownego załatwiania tego rodzaju spraw. Niektóre ministerstwa wydały nawet szczegółowe przepisy dla podległych im zakładów pracy, określające szczegółowy tryb postępowania.

Na przykład zarządzenie nr 287 Ministra Górnictwa Węglowego z dnia 8 listopada 1956 r. w sprawie załatwiania roszczeń odszkodowawczych pracowników przyjmuje, że w przypadku gdy

roszczenie jest zasadne, pretensje pracownika powinny być załatwione polubownie — w drodze wzajemnego porozumienia poszkodowanego pracownika i zakładu pracy, bez kierowania sprawy do sądu.

Dla ustalenia, czy wypadek zdarzył się w wyniku naruszenia przez zakład pracy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz dla określenia wysokości odszkodowania powołuje się zakładową komisję odszkodowawczą. Komisja ta bada sprawę i wydaje opinię, a w razie stwierdzenia, że zakład pracy ponosi winę, ustala, jakie świadczenia wnioskowane przez zainteresowanego mają mu być przyznane oraz w jakiej wysokości. Na podstawie tych wniosków dyrektor podejmuje decyzję o wypłaceniu odszkodowania i zawiera odpowiednią umowę z poszkodowanym.

W podobny sposób reguluje poruszone zagadnienie pismo okólna nr 339/56 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 20 października 1956 r. oraz zarządzenie nr 46 Ministra Przemysłu Ciężkiego z dnia 19 lutego 1958 r.

Jak więc z powyższego wynika, dążenie do polubownego załatwienia sporów jest obowiązkiem zakładu pracy.

W tym stanie rzeczy dopuszczanie do procesów sądowych powinno mieć miejsce tylko w przypadkach rzeczywistej potrzeby, jak np. niejasny i skomplikowany stan faktyczny, wygórowane żądania poszkodowanego, wina mieszana.

Pracownik dochodzący odszkodowania powinien wystąpić z powództwem do tego sądu, w którego okręgu znajduje się przedsiębiorstwo, gospodarstwo lub kopalnia, gdzie uległ wypadkowi.

W zależności od wartości przedmiotu sporu (praktycznie rzecz biorąc — od wysokości żadanego odszkodowania) powództwo wytacza się przed sąd powiatowy, bądź przed sąd wojewódzki, przy czym powództwa w sprawach o odszkodowania, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 30 000 zł, a jedną ze stron jest skarb Państwa albo przedsiębiorstwa lub instytucja państwowa czy też spółdzielnia — wytacza się przed sąd wojewódzki.

W sprawach o zasądzenie renty wartość przedmiotu sporu stanowi suma renty należna za jeden rok (a jeżeli renta jest żądana za czas krótszy — za ten okres).

Pracownik dochodzący odszkodowania obowiązany jest ponieść opłaty sądowe, których wysokość zależy w zasadzie od wartości przedmiotu sporu.

Jeżeli dochodzący odszkodowania jest w ciężkiej sytuacji materialnej, może domagać się zwolnienia od kosztów sądo-

wych, przy czym okoliczność tę opiniuje prezydium rady narodowej (lub władza opiekuńcza — tj. sąd — gdy chodzi o sieroty).

Poszkodowany, który został zwolniony od kosztów, nie ponosi opłat sądowych, a poza tym ma prawo żądać ustanowienia adwokata, jeżeli mieszka poza siedzibą sądu lub ze względu na zawłość sprawy.

Sąd może (ale nie musi) zawiesić postępowanie cywilne — m. in. wtedy, kiedy rozstrzygnięcie sprawy zależy od wydania uprzednio orzeczenia przez władzę administracyjną (np. do czasu wydania orzeczenia w sprawie renty z funduszu ubezpieczenia społecznego) albo od wyniku sprawy toczącej się w innym sądzie (np. sprawy karnej z powodu wypadku, któremu uległ poszkodowany).

ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA A ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA

Spowodowanie wypadku przy pracy może stanowić przestępstwo przewidziane w kodeksie karnym, w związku z czym przeciwko sprawcom wypadku toczy się sprawa karna.

W przypadku takim ustalenia zawarte w prawomocnym wyroku skazującym, dotyczące popełnienia przestępstwa, są dla sądu cywilnego wiążące. Jeżeli zapadł wyrok skazujący bezpośredniego sprawcę wypadku (bez względu na rodzaj i wymiar kary), to wówczas w postępowaniu cywilnym nie może być skutecznie podnoszony zarzut, że zakład pracy nie ponosi winy, skoro — jak była mowa poprzednio — zakład pracy odpowiada materialnie za zaniedbania zatrudnionego personelu. W takim przypadku nie ma potrzeby przeprowadzania w postępowaniu cywilnym dowodu winy bezpośredniego sprawcy, 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.

OPIEKA SOCJALNA NAD OFIARAMI WYPADKÓW

Szereg postanowień w tym zakresie zawierają układy zbiorowe pracy oraz zarządzenia resortowe. Przewidują one w szczególności obowiązek zatrudniania pracownika-inwalidy przy pracach

odpowiadających jego zdrowiu. W razie wypadku śmiertelnego zakład pracy obowiązany jest zaopiekować się członkami rodziny zmarłego pracownika przez zapewnienie im pracy, a dziećmi — np. przez umieszczenie w szkole (ew. z zapewnieniem stypendium).

Ta opieka przyczynia się w pewnym stopniu do złagodzenia społecznych skutków wypadków pod warunkiem, że wykonywana jest w sposób właściwy.

ROSZCZENIA INSTYTUCJI UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (ROSZCZENIA REGRESOWE)

Mimo że poszkodowany pracownik otrzymuje od zakładu pracy tylko nadwyżkę ponad świadczenia z ubezpieczenia społecznego, nie oznacza to bynajmniej, że zakład pracy winny spowodowania wyrządzenia szkody nie ponosi już żadnych dalszych konsekwencji. W przypadkach tych instytucjom ubezpieczeń społecznych służy tzw. roszczenie regresowe przeciwko zakładowi pracy, bądź też przeciw bezpośredniemu sprawcy (jeżeli poszkodowany dochodzi odszkodowania od tego sprawcy).

Roszczenie regresowe polega na tym, że instytucja ubezpieczeń społecznych może domagać się od zakładu pracy zwrotu świadczeń wypłaconych pracownikowi w związku z wypadkiem (np. równowartości wypłaconej renty), jeżeli:

1) w uspołecznionym zakładzie pracy — chorobę, niezdolność do pracy lub śmierć spowodował zakład pracy naruszeniem swoich obowiązków wynikających z przepisów o ochronie zdrowia i życia pracowników;

2) w nieuspołecznionym zakładzie pracy — jeżeli choroba, niezdolność do pracy lub śmierć są następstwem okoliczności, które uzasadniają odpowiedzialność w myśl przepisów prawa cywilnego (zob. str. 59).

Trzeba przy tym zaznaczyć, że roszczenie instytucji ubezpieczeń społecznych nie zależy od tego, czy poszkodowany dochodzi odszkodowania od zakładu pracy.

SPIS TREŚCI

	Str.
Wstęp	3
Rozdział I. Odpowiedzialność służbowa za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy	5
Osoby podlegające odpowiedzialności służbowej	6
Podstawy prawne odpowiedzialności służbowej	7
Sankcje regulaminowe	8
Tryb stosowania sankcji regulaminowych	8
Sankcje przewidziane w przepisach szczególnych	9
Pracownicy administracji państwowej	9
Pracownicy Polskich Kolei Państwowych	10
Pracownicy Polskiej Poczty, Telegrafu i Telefonu	11
Nauczyciele	12
Pracownicy nauki	13
Młynarze	13
Pracownicy spółdzielni pracy	14
Odpowiedzialność w świetle uchwały nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1 sierpnia 1953 r.	15
Naruszanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy	16
Stosowanie niebezpiecznych metod pracy	16
Niewykorzystywanie nakładów na bezpieczeństwo i higienę pracy	17
Niewykonywanie obowiązków z zakresu szkolenia	17
Niewykonywanie obowiązków określonych przepisami wydanymi na podstawie uchwały nr 592	17
Tryb stosowania kary w postaci obniżenia lub pozbawienia premii	18
Odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników zakładów górniczych	19
Rozstrzygnięcie sporów dotyczących stosowania przepisów o odpowiedzialności służbowej	20
Odpowiedzialność służbowa a inne rodzaje odpowiedzialności	21
Rozdział II. Odpowiedzialność karno-administracyjna	22
Rodzaje kar wymierzanych w postępowaniu karno-administracyjnym	24
Kary wymierzane przez techniczną inspekcję pracy	24
Kary wymierzane przez kolegia karno-administracyjne	25
Kary wymierzane przez urzędy górnicze	25
Kary celem przymuszenia orzekane przez Państwową Inspekcję Sanitarną	26

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE

poleca

KATALOG ODZIEŻY OCHRONNEJ I SPRZĘTU OCHRONY OSOBISTEJ

Zestaw kart w specjalnej oprawie umożliwiającej uzupełnianie, w miarę druku, dalszymi opisami ochron osobistych.

Układ „Katalogu”

I—ochrony głowy, II—ochrony oczu, III—ochrony dróg oddechowych, IV—ochrony tułowia, V—ochrony rąk, VI—ochrony nóg.

Każda karta zawiera podstawowe dane dotyczące:

- wyglądu wzoru danej ochrony, ilustrowanego fotografią bądź rysunkiem,
- opisu surowca z podaniem jego podstawowych danych technicznych,
- opisu technicznego ochrony osobistej,
- zastosowania z przykładowym wyliczeniem stanowisk roboczych, na których pracownicy powinni być zaopatrzeni w tego rodzaju ochronę osobistą,
- sposobu przechowywania i konserwacji,
- zasad odbioru.

Katalog zawiera szczegółowy wykaz dystrybutorów poszczególnych grup asortymentu ochron osobistych oraz wskazuje obowiązujący sposób dokonywania zamówień.

Katalog odzieży ochronnej umożliwia dokonanie wyboru najodpowiedniejszego sprzętu ochronnego, dostosowanego do warunków pracy, należytej jakości i wskazuje, gdzie i jak można go nabyć.

Trwała oprawa płócienna, obliczona na wieloletnie użytkowanie, wobec możliwości stałego aktualizowania poszczególnych kart.

Cena 120,-zł



Polecamy
przystępne opracowanie obowiązującego prawa

LUDWIK KRAKOWSKI

Uprawnienia robotnika przemysłowego

120 stron. Cena 8.— zł

Książeczka ta powinna stać się doradcą prawnym robotnika i pracownika. Odpowiada ona bowiem na ważne pytania: jakie uprawnienia daje pracownikom obowiązujące w Polsce ustawodawstwo pracy, co i w jakim wymiarze należy się im od zakładu pracy, jak to w konkretnym wypadku samemu obliczyć, na jakie przepisy i argumenty powołać się w celu udowodnienia słuszności swych roszczeń, w jaki sposób roszczenia te dochodzić.

Dzięki temu, że poradnik ten bogaty jest w przykłady, treść jego jest dostępna dla każdego czytelnika, nawet najmniej obeznanego z prawem.

Książkę powyższą wysyłamy na warunkach najdogodniejszych dla odbiorców.

Zamówienia—z podaniem dokładnego adresu wysyłkowego prosimy kierować:

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE CRZZ

Warszawa 56
ul. Kopernika Nr 36/40

