

Warszawa, 24.02.2016

Śmiertelny wypadek przy pracy a odpowiedzialności cywilna pracodawcy

Jakie obowiązki ciążą na pracodawcy?

Posiadanie statusu pracodawcy wiąże się bezpośrednio z wieloma obowiązkami i powinnościami. Istotną część z nich związana jest ze zdarzeniami, które stanowią *wypadki przy pracy*. Najbardziej drastycznym ze skutków takiego zdarzenia jest śmierć pracownika. W sposób oczywisty jest on najciężej odczuwalny przez najbliższą rodzinę zmarłej osoby. Powyższe zdarzenie rodzi jednak również istotne obciążenia po stronie pracodawcy – i to nie tylko emocjonalne, ale również materialno-cywilne. Rodzina pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi przy pracy, może bowiem zwrócić się do pracodawcy z roszczeniem odszkodowawczym na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Artykuł 446 kodeksu cywilnego tworzy podstawę do samodzielnych roszczeń osób bliskich, które należą do kręgu tzw. pośrednio poszkodowanych wskutek śmierci członka rodziny¹. Zgodnie z tym przepisem pośrednio poszkodowani – **przykładowo małżonek i dzieci** – mogą wystąpić do pracodawcy z roszczeniem o zwrot kosztów leczenia i pogrzebu². Co istotne, **wypłata zasiłku pogrzebowego przez ZUS nie wpływa na wysokość odszkodowania z tytułu art. 446 § 1 kodeksu cywilnego.**

Najbliżsi mogą wystąpić również o odszkodowanie, jeżeli w skutek śmierci nastąpiło znaczne pogorszenie ich sytuacji życiowej. W takim przypadku należy udowodnić nie tylko pogorszenie się ich sytuacji w wymiarze materialnym, ale także pozaekonomicznym. Pogorszenie sytuacji życiowej polega również na utracie realnej możliwości poprawy warunków życia wskutek śmierci członka rodziny. Należy zaznaczyć, że zgodnie ze stanowiskiem jakie zajął Sąd Najwyższy – 11.07.2012, II CSK 677/11 – **brak legalizacji zatrudnienia nie wyłącza możliwości odpowiedniego uwzględnienia dochodów, jakie z tego tytułu uzyskiwał zmarły, przy ustaleniu stosownego odszkodowania na podstawie art. 446§3 kodeksu cywilnego.**

¹ Zakres tych roszczeń określają nie tylko samodzielne przesłanki wynikające z art. 446 kodeksu cywilnego, ale także i te determinujące odpowiedzialność zobowiązanego za śmierć poszkodowanego – dotyczy to m.in. przyczynienia się poszkodowanego do powstania szkody (art. 362 kodeksu cywilnego).

² Koszty pogrzebu powinny uwzględniać wysokość typowych wydatków – wynikających ze środowiska, tradycji i zwyczajów lokalnych miejsca zamieszkania czy pochodzenia.

[Dodatkowych informacji udzielają:](#)

Eliza Misiecka, Łukasz Borkowski
GENESIS PR
Tel. (22) 327 16 90, (601)-367-771

Rodzina poszkodowanego może również wnieść o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną w skutek śmierci bliskiej osoby. O jego wysokości decyduje rozmiar doznanej krzywdy – tzw. stopień cierpień fizycznych, psychicznych, ich intensywność, czas trwania czy nieodwracalność. Wysokość odszkodowania ustalana jest przy uwzględnieniu nie tylko krzywdy poszkodowanego, ale również aktualnych warunków i przeciętnej stopy życiowej społeczeństwa.

Jeżeli na zmarłym ciążył ustawowy obowiązek alimentacyjny, wówczas pracodawca musi liczyć się z możliwością wypłacania renty przez cały czas trwania obowiązku alimentacyjnego. Takiej samej renty mogą żądać inne osoby bliskie, którym zmarły dobrowolnie i stale dostarczał środków utrzymania jeśli z okoliczności wynika, że wymagają tego zasady współżycia społecznego. Wysokość świadczenia jest ustalana z uwzględnieniem zakresu i czasu trwania obowiązku alimentacyjnego, który ciążyłby na zmarłym³ wobec małżonka, osób spokrewnionych, przysposobionych i powinowatych.

Podstawowym kryterium ustalenia wysokości renty są usprawiedliwione potrzeby osoby uprawnionej oraz hipotetyczne możliwości zarobkowe zmarłego⁴. Należy podkreślić, że prawo do świadczenia nie jest zależne od tego czy zmarły faktycznie dostarczał środki utrzymania, ale czy w chwili śmierci był zobowiązany do alimentacji. Z żądaniem renty występują m.in. małżonkowie, którzy wykonują samodzielnie pracę zarobkową, a ich zarobki nie wystarczają na utrzymanie rodziny na dotychczasowym poziomie.

Warto jednak zaznaczyć, że jeżeli ofiara śmiertelna wypadku przy pracy przyczyniła się do jego powstania, to wówczas obowiązek jej naprawienia przez pracodawcę ulega odpowiedniemu zmniejszeniu⁵. Wynikać to musi jednak z ustaleń zespołu powypadkowego, który ustali okoliczności i przyczyn wypadku.

Rozmiary i zakres odpowiedzialności i skutków śmiertelnego wypadku przy pracy – ciążących na pracodawcy – coraz częściej skłania ich do posiadania dobrowolnego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, a także do korzystania z pomocy profesjonalnych kancelarii prawnych.

Autorem artykułu jest radca prawny Iwona Smolak z kancelarii Gardocki i Partnerzy Advokaci i Radcowie Prawni.

³ stosownie do przepisów ustawy kodeks rodzinny i opiekuńczy.

⁴ z uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy, kształtowania się wysokości wynagrodzenia w danej branży, zakres kwalifikacji zawodowych zmarłego etc.

⁵ stosownie do okoliczności i zgodnie z art. 362kc.

[Dodatkowych informacji udzielają:](#)

Czym jest wypadek przy pracy?

Za wypadek przy pracy – zgodnie z art. 3 Ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁶ – uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Na równi z wypadkiem przy pracy – w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w powołanej ustawie – traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone powyżej. Wyjątkiem jest zajście, które zostało spowodowane postępowaniem pracownika bez związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań.

Wypadki przy pracy można podzielić na:

- **Śmiertelne wypadki przy pracy** – taki wypadek przy pracy ma miejsce nie tylko wówczas, gdy śmierć pracownika nastąpi w chwili wypadku czy też w krótkim czasie po nim, ale także gdy pracownik umrze w przeciągu 6 miesięcy od zdarzenia mającego charakter wypadku przy pracy
 - **Ciężkie wypadki przy pracy** – takim wypadkiem przy pracy jest zdarzenie, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała (utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej, inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie, trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała).
 - **Wypadki zbiorowe** – z wypadkiem zbiorowym mamy do czynienia wówczas, gdy w wyniku tego samego wypadku ucierpiały przynajmniej dwie osoby.
-

Pracodawca jest zobowiązany w razie wypadku przy pracy – zgodnie z art. 234 kodeksu pracy – do:

- podjęcia niezbędnych działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie,

⁶ (Dz.U. z 2009r, nr 167, poz. 1322)

[Dodatkowych informacji udzielają:](#)

- zapewnienia udzielenia pierwszej pomocy osobom poszkodowanym,
- zabezpieczenia miejsca wypadku przed dostępem osób niepowołanych, możliwością uruchomienia maszyn, których ruch wstrzymano w związku z wypadkiem,
- w przypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy – niezwłocznego zawiadomienia o powyższym właściwego terytorialnie, ze względu na miejsce zdarzenia, inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy i prokuratora,
- powołania zespołu powypadkowego, który ustali okoliczności i przyczyny wypadku a także sporządzi, nie później niż w ciągu 14 dni od daty wypadku, protokół powypadkowy,
- zastosowania odpowiednich środków zapobiegających podobnym wypadkom.

Każdy pracodawca bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników ma obowiązek:

- prowadzić rejestr wypadków przy pracy,
- przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

GARDOCKI INVEST świadczy profesjonalne usługi z zakresu całościowej obsługi, jak i zarządzania nieruchomościami. Wieloletnie doświadczenie w oparciu o własne nieruchomości pozwala spółce oferować komplementarne doradztwo w dwóch podstawowych zakresach pomocy prawno-biznesowej: **Programu pomocowego dla planowania i realizacji nowych inwestycji** oraz **Programu naprawczego i restrukturyzacji dla nieruchomości komercyjnych**.

W swoim portfolio spółka posiada ok. 30 własnych i powierzonych obiektów komercyjnych – **nieruchomości biurowe, magazynowo-biurowe, centra logistyczne czy centra usługowo-biurowe**. Oferta spółki skierowana jest przede wszystkim do podmiotów zajmujących się zarówno **obrotem nieruchomościami, deweloperów, jak i firm z branży budowlanej**. Zaufały nam m.in. wiodące w Polsce banki oraz instytucje finansowe, świadczące usługi leasingowe, factoringowe oraz ubezpieczeniowe.

Spółka stale współpracuje z wiodącą i **renomowaną kancelarią prawną**, dzięki czemu oferuje Klientom dogodne warunki kompleksowej obsługi prawnej. Zespół GARDOCKI INVEST składa się z doświadczonych i wykwalifikowanych **doradców prawnych i finansowych, architektów, inżynierów budowlanych oraz ekspertów ds. sprzedaży i wynajmu**.

W ramach Grupy firma **GARDOCKI SA** świadczy także **kompleksowe usługi windykacyjne**. Spółka od wielu lat jest **liderem na rynku windykacji** wierzytelności pochodzących z kredytów i umów leasingowych.

GARDOCKI SA specjalizuje się w **restrukturyzacji długów i windykacji** należności wynikających z kredytów gotówkowych, hipotecznych, a także z umów leasingowych, ubezpieczeniowych oraz w odbiorze rzeczy ruchomych stanowiących zabezpieczenie udzielonego kredytu i stanowiących przedmiot leasingu.

Dodatkowych informacji udzielają:

Eliza Misiecka, Łukasz Borkowski
GENESIS PR
Tel. (22) 327 16 90, (601)-367-771



Obsługa windykacyjna oferowana przez **Gardocki SA** realizowana jest przez zespół **20 pracowników terenowych** zlokalizowanych na terenie całego kraju. **Bogate doświadczenie** pracowników oraz ich wysoka kultura osobista wpływają na **niezwykle wysoką skuteczność działań**, a dzięki ich **profesjonalnym umiejętnościom negocjacyjnym** kontrahenci Klientów zwykle przejawiają wolę kontynuowania współpracy.

Wśród Klientów spółki dominują **instytucje finansowe, w szczególności banki i spółki leasingowe**. Są to podmioty wyjątkowo wymagające ze względu na bardzo **restrykcyjne wymogi** dotyczące **ochrony informacji niejawnych** i dbające o zachowanie wizerunku – szczególnie istotnego dla **instytucji zaufania publicznego**.

Działalność spółki wspomagana jest przez prawników z **kancelarii Gardocki i Partnerzy Adwokaci i Radcowie Prawni**.

Więcej informacji: www.gardocki.pl.

Dodatkowych informacji udzielają:

Eliza Misiecka, Łukasz Borkowski
GENESIS PR
Tel. (22) 327 16 90, (601)-367-771