

Protokół powypadkowy można zaskarżyć do sądu

Jednym z obowiązków pracodawcy związanych z uzyskaniem informacji o powstaniu wypadku przy pracy jest sporządzenie protokołu powypadkowego. Pracodawcy nie zawsze uznają w nim określone zdarzenie za wypadek przy pracy. W takiej sytuacji pracownicy decydują się na wniesienie powództwa do sądu pracy

Pojęcie wypadku przy pracy zostało zdefiniowane w ustawie z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (dalej – ustawa wypadkowa). Zgodnie z art. 3 tej ustawy za wypadek przy pracy uważa się zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą.

Dla uznania zdarzenia za wypadek przy pracy muszą wystąpić wszystkie wskazane elementy definicyjne.

Obowiązki związane z wypadkiem

Stosownie zaś do art. 234 par. 1 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić ustalenie w odpowiednim trybie okoliczności i przyczyn wypadku. Powinien korzystać przy tym z regulacji zawierającej szczegółowy tryb ustalania wypadków przy pracy. Określa go rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (dalej – rozporządzenie wypadkowe).

Jak wskazał Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 25 kwietnia 2002 r. (II SA 3189/01, LEX nr 121876) jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy związanym z powzięciem informacji o wypadku, jakiemu uległ pracownik, jest powołanie zespołu powypadkowego w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku oraz ustalenia, czy wypadek pozostaje w związku z pracą.

Obowiązujące przepisy nie dopuszczają sytuacji, w której pracodawca zwolniony byłby od wykonania wyżej opisanego obowiązku. Przesłanką takiego zwolnienia nie może nawet być oczywiste przyczynienie się pracownika do wypadku ani też oczywisty brak związku wypadku z pracą. [przykład 1]

Zgodnie z przepisami rozporządzenia wypadkowego (par. 7 – 18) zespół powypadkowy niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku obowiązany jest przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku,
- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala,
- zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku,
- zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku,
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku,
- dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy wypadkowej,
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Jeżeli w sprawie wypadku prowadzone jest przez policję albo prokuraturę śledztwo lub dochodzenie, zespół powypadkowy jest obowiązany wykorzystać materiały zebrane przez te organy, o ile materiały te zostaną mu udostępnione.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza – nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku – protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (protokół powypadkowy), według wzoru określonego w załączniku do rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. nr 227, poz. 2298)

Zespół powypadkowy sporządza protokół powypadkowy w niezbędnej liczbie egzemplarzy i wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową doręcza niezwłocznie pracodawcy w celu zatwierdzenia.

Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego (a w przypadku wypadku śmiertelnego – członków rodziny zmarłego pracownika wskazanych w art. 13 ust. 2 ustawy wypadkowej) z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem.

Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca nie później niż w terminie pięciu dni od dnia jego sporządzenia.

Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego – uprawnionym członkom rodziny zmarłego pracownika.

Znaczenie protokołu powypadkowego

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 25 maja 1999 r. (II UKN 658/98, OSNAP 2000/15/594) prawidłowo sporządzony protokół powypadkowy stanowi dokument urzędowy (art. 244 par. 2 k.p.c.), którego treść jest dowodem tego, że miały miejsce opisane w nim fakty oraz że zakwalifikowano je jako wypadek przy pracy.

Protokół ten ma istotne znaczenie, bowiem w przypadku uznania zdarzenia za wypadek przy pracy pracownik osobiście lub za pośrednictwem pracodawcy przedkłada ten protokół do właściwego miejscowo oddziału ZUS wraz z wnioskiem o wypłatę świadczeń wypadkowych (najczęściej jednorazowego odszkodowania lub renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem).

Treść protokołu powypadkowego ma znaczenie dla niezwłocznego otrzymania przez pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 22 ust. 1 ustawy wypadkowej ZUS odmawia przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w przypadku:

- nieprzedstawienia protokołu powypadkowego lub karty wypadku,
- nieuznania w protokole powypadkowym lub karcie wypadku zdarzenia za wypadek przy pracy w rozumieniu ustawy,
- gdy protokół powypadkowy lub karta wypadku zawierają stwierdzenia bezpodstawne (np. zawierają ustalenia niemające miejsca w rzeczywistości).

Jeżeli natomiast w protokole powypadkowym lub karcie wypadku są braki formalne, ZUS niezwłocznie zwraca protokół lub kartę wypadku w celu ich uzupełnienia, wskazując rodzaj uchybienia formalnego celem jego sprawnego usunięcia.

Trzeba zaznaczyć, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest związany treścią protokołu powypadkowego, w szczególności w zakresie uznania zdarzenia za wypadek przy pracy. Może zatem kwestionować treść tego protokołu i – dokonując własnej oceny zdarzenia – wydać decyzję odmawiającą prawa do świadczenia wypadkowego z powołaniem się na to, że zdarzenie nie spełnia przesłanek wypadku przy pracy. Nie są to jednak sytuacje częste.

W praktyce zdarza się, że organ rentowy kwestionuje ustalenia takiego protokołu w przypadku wystąpienia zdarzeń powodujących zawał serca lub udar mózgu pracownika w zakresie zewnętrznego przyczyny lub związku zdarzenia z pracą.

Trzeba podkreślić, że stwierdzenie w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia. Niewystarczające będą zatem – zamieszczane niekiedy w protokołach powypadkowych – lakoniczne stwierdzenia wskazujące, że zdarzenie nie jest wypadkiem przy pracy, gdyż nie spełnia cech takiego wypadku lub powtórzenie wyrażeń ustawowych, np. wyłączną przyczyną wypadku było rażące niedbalstwo poszkodowanego. Takie stwierdzenia wymagają szczegółowego uzasadnienia odnoszącego się do konkretnego zdarzenia (jego przebiegu, okoliczności, w których wystąpiło, zachowania pracownika).

Odmowa sporządzenia protokołu

Może zdarzyć się również tak, że pracodawca odmawia sporządzenia protokołu powypadkowego lub stwierdza w nim, że zdarzenie nie spełnia cech wypadku przy pracy. W takiej sytuacji poszkodowany pracownik, a w razie wypadku śmiertelnego uprawnieni członkowie rodziny pracownika mogą wystąpić do sądu pracy z powództwem o sprostowanie protokołu powypadkowego i ustalenie, że zdarzenie jest wypadkiem przy pracy. W takiej sytuacji dojdzie do wszczęcia sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 par. 1 pkt 1 k.p.c. [przykład 2]

Podstawę prawną dla wytoczenia takiego powództwa stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Kluczowe jest tutaj pojęcie interesu prawnego, przez który najczęściej rozumie się występowanie niepewności stanu prawnego lub prawa, przy czym niepewność ta powinna mieć charakter obiektywny (tj. zachodzić według rozumnej oceny sytuacji), a nie tylko subiektywny (tj. według odczucia powoda – pracownika, wyrok SN z 28 listopada 2002 r., II CKN 1047/00).

Interes w żądaniu ustalenia wypadku

Istnienie interesu prawnego po stronie pracownika domagającego się ustalenia prawa lub stosunku prawnego w ramach stosunku pracy było przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego, który generalnie wskazywał na brak takiego interesu prawnego w sytuacjach, w których pracownikom przysługiwały już roszczenia o konkretne świadczenia.

Często przyjmuje się, iż postępowanie sądowe o ustalenie nie może być środkiem do uzyskania dowodów potrzebnych w innym postępowaniu, np. rentowym, emerytalnym (uzasadnienie wyroku SN z 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01, Wokanda 2003/9/24). Te ogólne zasady mają również zastosowanie w sprawach o ustalenie wypadku przy pracy, ale w orzecznictwie podkreśla się, iż wypadek taki wywołuje wielorakie skutki i pomimo że pracownik mógłby domagać się konkretnych roszczeń majątkowych z tytułu takiego wypadku (na przykład jednorazowego odszkodowania lub renty wypadkowej), to z reguły będzie miał on interes prawny w żądaniu ustalenia, iż dane zdarzenie stanowiło wypadek przy pracy (uzasadnienie postanowienia SN z 27 stycznia 1998 r., II UKN 471/97, OSNP 1999/2/75). Podobnie w wyroku z 21 czerwca 2001 r. (II UKN 425/00, OSNP 2003/6/157) SN wskazał, że pracownik lub członkowie jego rodziny z reguły mają interes prawny w uzyskaniu orzeczenia zastępującego protokół powypadkowy, jeżeli chcą ubiegać się o świadczenie w postępowaniu przed organem rentowym.

Dopuszczalność powództwa o ustalenie, że konkretne zdarzenie było wypadkiem w rozumieniu art. 3 ustawy wypadkowej, potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 5 czerwca 2007 r. (I UK 8/07, OSNP 2008/15-16/228).

Odpowiedzialność za zaistniały wypadek

W pozwie o ustalenie wypadku przy pracy pracownik jako stroną pozwaną wskazuje pracodawcę.

Wypadek przy pracy jest bowiem zdarzeniem związanym ze stosunkiem pracy. Może on rodzić przy tym konsekwencje nie tylko w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych, ale także bezpośrednio dla pracodawcy. Można tutaj wymienić choćby obowiązek wypłaty pracownikowi przez pracodawcę odszkodowania za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych. Za inne szkody w składnikach majątkowych pracownika pracodawca może natomiast ponosić odpowiedzialność na zasadach określonych w kodeksie cywilnym.

Pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, ma też obowiązek przenieść do odpowiedniej pracy podwładnego, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został

uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Ponadto pracownik w niektórych sytuacjach może też dochodzić od pracodawcy roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy opartych na przepisach prawa cywilnego (renta wyrównawcza, uzupełniające odszkodowanie, zadośćuczynienie za krzywdę).

Warto podkreślić, że stroną pozwaną w sporze sądowym o ustalenie wypadku przy pracy będzie pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., a zatem jednostka organizacyjna, choćby nie miała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Precyzyjne określenie, kto jest pracodawcą, może rodzić problemy. Są one szczególnie widoczne w przypadku podmiotów o rozbudowanej strukturze organizacyjnej. Nie zawsze jest bowiem jasne, czy pracodawcą jest osoba prawna (np. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółka akcyjna jako całość), czy wchodzące w skład jej struktury organizacyjnej mniejsze jednostki (np. oddziały) jako tzw. pracodawcy wewnętrzni.

W wyroku z 6 listopada 1991 r. (I PRN 47/91, OSP 1992/7-8/151) Sąd Najwyższy wskazał, że każda osoba prawna jest zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych przez nią pracowników, chyba że dla niektórych z nich za zakład pracy należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jakąś jej część składową. Jest to konsekwencja przyjęcia (eksponowania) jako podstawowej funkcji organizacyjnej i zarządczej podmiotu będącego pracodawcą (określone wyodrębnienie organizacyjne i finansowe dające zdolność zatrudniania pracowników).

Drugą koncepcją pracodawcy eksponuje sferę majątkową i osobowość prawną podmiotu. Decydująca jest tutaj kwestia, jaki podmiot jest właścicielem. Wyrazem tej koncepcji jest wyrok Sądu Najwyższego z 20 września 2005 r. (II PK 413/04 OSNP 2006/13-14/211), w którym uznano, że spółka akcyjna może być pracodawcą dyrektora jej oddziału terenowego.

W orzecznictwie – w przypadku struktur złożonych – utrzymuje się tendencja do uznawania za pracodawcę jednostek niższego szczebla. W uchwale z 24 listopada 1992 r. (I PZP 59/92, OSN 1993/4/49) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że okręgowe inspektoraty pracy wchodzące w skład Państwowej Inspekcji Pracy, są pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. Podobnie w wyroku z 11 września 1998 r. (II UKN 196/98, OSNP 1999/18/589) wskazano, że zmiany organizacyjne wprowadzone 1 stycznia 1994 r., w wyniku których szkoły podstawowe są prowadzone przez gminy, nie oznaczają, że szkoły przestały być pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników.

Trudności w przyjęciu określonej koncepcji pracodawcy (zarządczej lub właścicielskiej) występują przede wszystkim w przypadku osób prawnych o rozbudowanej strukturze, w szczególności spółek kapitałowych (np. spółki akcyjnej). [przykład 3]

Zasady przeprowadzania dowodów

Pracownik wnoszący przeciwko pracodawcy pozew o ustalenie, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy, powinien pamiętać, że jedną z podstawowych zasad obowiązujących w procedurze cywilnej (także w postępowaniu w sprawach pracowniczych) jest zasada kontradiktoryjności (sporności). Wynika z niej konieczność aktywnego działania stron w postępowaniu sądowym (prowadzenia procesu przez strony przed sądem) poprzez zgłaszanie swych żądań i wskazywanie dowodów na ich poparcie. To zatem strony są dysponentem postępowania dowodowego (zobowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne) i są odpowiedzialne za jego rezultat przejawiający się w uzyskaniu korzystnego rozstrzygnięcia sporu.

Sąd nie zastępuje zatem stron w udowadnianiu okoliczności faktycznych. Nie może też orzekać ponad zgłoszone przez powoda żądanie. Zdarza się natomiast, że w sprawach o ustalenie wypadku przy pracy pojawia się potrzeba zastosowania domniemania faktycznego. Jest to środek dowodowy (rodzaj wniosku), na podstawie którego sąd uznaje za ustalone istotne dla rozstrzygnięcia sprawy fakty na podstawie innych ustalonych faktów.

Treścią domniemania faktycznego jest zatem uznanie za istniejący określonego faktu wynikającego z wzajemnego logicznego związku pomiędzy innymi ustalonymi faktami.

Stosowanie domniemania faktycznego wchodzi w rachubę tylko w braku bezpośrednich środków dowodowych (wyrok SN z 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00, LEX nr 54362).

Fakt domniemany nie wymaga ani twierdzenia, ani dowodzenia, natomiast twierdzenia i dowodzenia wymagają fakty składające się na podstawę faktyczną domniemania. Orzeczenie sądu może być bowiem oparte na domniemaniu faktycznym tylko wówczas, gdy domniemanie to stanowi wniosek logicznie wynikający z prawidłowo ustalonych faktów stanowiących jego przesłanki. Generalnie przyjmuje się, że przy konstruowaniu domniemania faktycznego, obok zasad logiki, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia. W szczególności domniemanie faktyczne nie powinno być sprzeczne z tymi zasadami

W sprawie dotyczącej ustalenia, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy, Sąd Najwyższy w wyroku z 14 września 1977 r. (III PKN 30/77, niepublikowany) przyjął, że w sytuacji gdy nie stwierdzono u poszkodowanego w wypadku pracownika takiego schorzenia lub właściwości organizmu, które same przez się mogły zmanifestować się zemdleniem powodującym upadek, należy przyjąć istnienie przyczyny zewnętrznej w drodze domniemania faktycznego. Domniemanie takie polega na tym, że wykonywanie pracy w zmechanizowanym zakładzie pracy z reguły łączy się ze zwiększonym zagrożeniem życia pracownika.

Dowody wynikające z dokumentów

Strony w sprawie o ustalenie wypadku przy pracy mogą zgłaszać wnioski o przeprowadzenie wszelkich dowodów przewidzianych w procedurze cywilnej, przede wszystkim z:

- dokumentów,

- zeznań świadków,
- opinii biegłych,
- przesłuchania stron.

Możliwe jest także przeprowadzenie innych dowodów, np. oględzin miejsca zdarzenia czy eksperymentu sądowego.

Generalnie jeśli strona uważa, że jakiś dowód, nawet niespełniający formalnie wszystkich wymogów procesowych, może przyczynić się do ustalenia okoliczności faktycznych zdarzenia, powinna ten dowód przedłożyć sądowi, który oceni go w ramach swobodnej oceny dowodów.

Pośród dowodów największe znaczenie mają dokumenty jako środek dowodowy najbardziej pewny.

Przepisy procedury cywilnej wprowadzają podział na dokumenty urzędowe i prywatne.

Urzędowe dokumenty są sporządzone w odpowiedniej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, a także organizacje zawodowe, samorządowe, spółdzielcze i inne organy społeczne w zakresie zleconych im przez ustawę spraw z dziedziny administracji publicznej. Dokumenty takie mają większą moc dowodową. Korzystają one bowiem z domniemania prawdziwości (tzn. świadczą o tym, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w tym dokumencie), a nadto stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Domniemania te mogą być obalone za pomocą dowodów przeciwnych.

Dokumentami prywatnymi są natomiast wszelkie inne dokumenty. Korzystają one jedynie z domniemania prawdziwości (stanowią dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie).

W sprawach sądowych, dotyczących ustalenia wypadku przy pracy wykorzystywane są najczęściej dokumenty w postaci:

- protokołów przesłuchania świadków zdarzenia,
- szkiców z miejsca wypadku,
- notatek z oględzin,
- zaświadczeń lekarskich,
- opinii sporządzonych na zlecenie komisji powypadkowych.

Prawidłowo sporządzony protokół powypadkowy stanowi dokument urzędowy, którego treść jest dowodem tego, że miały miejsce opisane w nim fakty oraz że zakwalifikowano je jako wypadek przy pracy.

Zgodnie z art. 252 k.p.c. ten, kto wykaże interes prawny, może żądać, aby ustalenia protokołu powypadkowego zostały zmienione, co oznacza, że nie są wiążące dla sądu powszechnego (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lipca 1973 r., III PRN 35/73, OSNC 1974/5/95).

Dowód z zeznań świadków

Jednym z najczęściej stosowanych dowodów w postępowaniu o ustalenie wypadku przy pracy są zeznania świadków.

Czasami zdarza się w praktyce, że strona postępowania występująca bez profesjonalnego pełnomocnika pytana przez sędziego podczas rozprawy, czy wnosi o przesłuchanie świadków oświadcza, że takiego wniosku nie składa, gdyż jest przekonana, że osoby te nie wyrażą zgodę na stawiennictwo w sądzie i składanie zeznań. Obawy stron w tym zakresie są nieuzasadnione. Składanie zeznań jest bowiem obowiązkiem. [przykład 4]

Świadcami nie mogą być jednak:

- osoby niezdolne do spostrzegania lub komunikowania swych spostrzeżeń (np. osoby bardzo słabo widzące lub słyszące),
- wojskowi i urzędnicy nie zwolnieni od zachowania tajemnicy służbowej, jeżeli ich zeznanie miałyby być połączone z jej naruszeniem,
- przedstawiciele ustawowi stron oraz osoby, które mogą być przesłuchane w charakterze strony jako organy osoby prawnej lub innej organizacji mającej zdolność sądową (np. członkowie zarządu spółki z.o.o. będącej pracodawcą),
- współuczestnicy jednolici (tj. współuczestnicy sporu, których niepodzielnie dotyczy wyrok). Mogą oni zostać przesłuchani tylko w charakterze strony.

Istnieje także prawo odmowy zeznań. Przysługuje ono małżonkom stron, ich wstępnym (rodzice, dziadkowie itd.), zstępnym (dzieci, wnuki itd.), rodzeństwu oraz powinowatym w tej samej linii lub stopniu (np. teść, teściowa, szwagier), jak również osobom pozostającym ze stronami w stosunku przysposobienia.

Prawo odmowy zeznań trwa po ustaniu małżeństwa lub rozwiązaniu stosunku przysposobienia.

Poza tym świadek może odmówić odpowiedzi na zadane mu pytanie, jeżeli zeznanie mogłoby narazić jego lub jego bliskich na odpowiedzialność karną, hańbę lub dotkliwą i bezpośrednią szkodę majątkową albo jeżeli zeznanie miałyby być połączone z pogwałceniem istotnej tajemnicy zawodowej (np. w przypadku adwokata lub lekarza).

Poza powyższymi przypadkami istnieje obowiązek składania zeznań.

Osoba wezwana do sądu jako świadek ma obowiązek stawić się w sądzie, złożyć przyrzeczenie (o ile zajdzie taka potrzeba) i zeznania, bowiem za nieuzasadnioną odmowę zeznań lub przyrzeczenia, sąd, po wysłuchaniu obecnych stron co do zasadności odmowy, skáže świadka na grzywnę.

Niezależnie od powyższej grzywny sąd może nakazać aresztowanie świadka na czas nieprzekraczający tygodnia.

Sąd uchyli areszt, jeżeli świadek złoży zeznanie lub przyrzeczenie albo jeżeli sprawę ukończono w instancji, w której dowód z zeznań tego świadka został dopuszczony. Świadkowie mają obowiązek mówić prawdę. Składanie fałszywych zeznań jest przestępstwem zagrożonym karą pozbawienia wolności do lat 3.

Strona powołująca się na dowód z zeznań świadków musi pamiętać, że zobowiązana jest oznaczyć fakty, które mają być zeznaniami poszczególnych świadków stwierdzone i wskazać świadków, tak by wezwanie ich do sądu było możliwe (należy podać imię, nazwisko świadka, jego adres).

Świadek ma prawo żądać zwrotu wydatków koniecznych, związanych ze stawiennictwem do sądu (koszty podróży), a ponadto wynagrodzenia za utratę zarobku.

Przesłuchanie stron postępowania sądowego

W sądowej sprawie o ustalenie wypadku przy pracy przeprowadzany jest także dowód z przesłuchania stron. Dowód ten w swoim założeniu ma charakter posiłkowy. Przeprowadzany jest wówczas, gdy po wyczerpaniu innych dowodów (najczęściej w postaci dokumentów i świadków) lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Uzupełniający charakter dowodu z przesłuchania stron jest podyktowany tym, że przesłuchiwane są osoby żywo zainteresowane wynikiem procesu. Dlatego ustalenie przez sąd pracy okoliczności faktycznych sprawy wyłącznie na podstawie zeznań stron, z pominięciem innych – możliwych do przeprowadzenia i zawnioskowanych przez strony – dowodów może zostać uznane za naruszenie zasad postępowania, wpływające istotnie na wynik sprawy.

Od dowodu z przesłuchania stron trzeba odróżnić tzw. informacyjne wysłuchanie stron, które następuje zazwyczaj na pierwszym posiedzeniu sądu pracy. Takie informacyjne wysłuchanie nie stanowi dowodu i ma na celu jedynie wyjaśnienie twierdzeń stron i wstępne ustalenie stanu sprawy. Charakter dowodu ma dopiero późniejsze przesłuchanie stron.

O kolejności przesłuchania stron decyduje sędzia na rozprawie. Jeśli sąd dopuści dowód z przesłuchania stron, to przesłuchuje je najpierw bez odbierania przyrzeczenia. Jeżeli przesłuchanie to nie dostarczy dostatecznie faktów, sąd może przesłuchać według swego wyboru jedną ze stron

ponownie, ale wówczas już po uprzednim odebraniu od niej przyrzeczenia. Przed odebraniem przyrzeczenia sąd uprzedza stronę o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywych zeznań.

Za osobę prawną przesłuchiwane są osoby wchodzące w skład organu uprawnionego do jej reprezentowania (członkowie zarządu spółki), przy czym sąd decyduje, czy przesłuchać wszystkie te osoby, czy też tylko niektóre z nich.

Regułą jest przesłuchanie obu stron. Z przyczyn natury faktycznej lub prawnej możliwe jest jednak przesłuchanie co do okoliczności spornych tylko jednej strony (w tym przypadku będącego powodem pracownika).

Opinie biegłych jako środek dowodowy

Często wykorzystywanym środkiem dowodowym w sprawach o ustalenie wypadku przy pracy jest także opinia biegłego. Jest to szczególny środek dowodowy wykorzystywany w sytuacji, gdy do ustalenia pewnych okoliczności niezbędne są wiadomości specjalne (wiedza szczególna).

Dowód ten nie powinien być wykorzystywany dla ustalenia faktów, a jedynie dla udzielenia sądowi wyjaśnień, choć czasami biegły – przy wykorzystaniu swojego doświadczenia i wiedzy w danej dziedzinie – może poczynić pewne spostrzeżenia przydatne dla odtworzenia stanu faktycznego. Może tak być przykładowo w sprawie o ustalenie wypadku przy pracy w górnictwie, gdzie biegły – bazując na swoim doświadczeniu i wiedzy o pracy w takich warunkach i wiedzy technicznej – może wskazać, jaki był prawdopodobny przebieg zdarzenia i związane z tym zachowania osób w nim uczestniczących.

W sprawach wypadkowych najczęściej dopuszczane są dowody z opinii biegłych sądowych z zakresu medycyny (np. co do stanu zdrowia pracownika przed wypadkiem, rodzaju doznanych przez pracownika w wypadku schorzeń, przyczyn i mechanizmu ich powstania). Są one szczególnie pomocne, gdy konieczne jest ustalenie, czy stres psychiczny, nadmierny wysiłek fizyczny lub inne okoliczności występujące w środowisku pracy mogły stanowić przyczynę (współprzyczynę) wypadku pracownika, co pozwalałoby przyjąć działanie czynnika zewnętrznego (występującego poza organizmem pracownika) jako niezbędnego elementu wypadku przy pracy. Przepisy nie wymagają bowiem, aby przyczyna zewnętrzna była wyłączną przyczyną zdarzenia. Czasem może nastąpić splot przyczyn tkwiących w organizmie człowieka (np. nadciśnienie tętnicze) z przyczynami zewnętrznymi (np. nadmierny wysiłek). Bywa tak często w przypadku zawałów serca lub udarów mózgu. [przykład 5]

Warto zaznaczyć, że niezwykle istotny element opinii biegłego stanowi jej uzasadnienie. Jest ono niezbędne zarówno dla stron, jak i dla sądu.

Dowód z opinii biegłego podlega bowiem – jak każdy inny dowód – ocenie. Niewątpliwie jest ona ograniczona, gdyż obejmuje poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii, sposób motywowania sformułowanego stanowiska, stanowczość wyrażanych ocen, analizę logiczności i poprawności wniosków bez wkraczania jednak w sferę wiedzy specjalistycznej. Dlatego opinia nie może sprowadzać się tylko do wyrażenia zdania przez biegłego, ale musi tworzyć logiczną całość.

W uzasadnieniu opinii biegły powinien wskazać i uzasadnić przesłanki, które doprowadziły go do końcowych wniosków.

Brak w opinii fachowego uzasadnienia wniosków końcowych może być podstawą zakwestionowania tego dowodu. Strony mogą wnieść zastrzeżenia do opinii. Muszą one być istotne (merytoryczne). Nie wystarczy jedynie – co w praktyce jest częstym zjawiskiem – ogólne niezadowolenie strony z opinii sugerujące potrzebę powołania innego biegłego. Taka potrzeba powinna wynikać z okoliczności sprawy, a nie z samego niezadowolenia strony z dotychczas złożonej opinii.

Specyfika dowodu z opinii biegłego polega bowiem m.in.

na tym, że jeżeli taki dowód już został przez sąd dopuszczony, to opinii dodatkowego biegłego można żądać jedynie w razie potrzeby (wynikającej najczęściej z umotywowanej krytyki dotychczasowej opinii). W przeciwnym bowiem razie sąd byłby zobligowany do uwzględniania kolejnych wniosków strony dopóty, dopóki nie zostałaby złożona opinia w pełni ją zadowalająca, co jest niedopuszczalne.

Zdarza się jednak tak, że w sprawie zostały wydane dwie opinie biegłych zawierające odmienne wnioski. Zasadą jest, że sąd powinien wówczas ocenić te opinie i uznać jedną z nich za przekonującą. Czasami, ze względu na stopień trudności (fachowość) zagadnień stanowiących podstawę wydania opinii konieczne jednak będzie powołanie kolejnego biegłego, którego opinia w danej sprawie będzie rozstrzygająca. Sąd może zażądać także opinii odpowiedniego instytutu naukowego lub naukowo-badawczego i zażądać od instytutu dodatkowych wyjaśnień bądź pisemnych bądź ustnych przez wyznaczoną do tego osobę, może też zarządzić złożenie dodatkowej opinii przez ten sam lub inny instytut.

ZUS może kwestionować wyrok

Jeśli zdarzenie spełnia cechy wypadku przy pracy (zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą) sąd pracy wydaje wyrok ustalający, że jest to wypadek przy pracy. Wyrok taki ma charakter deklaratoryjny, to znaczy potwierdzający istniejący już obiektywnie stan faktyczny i prawny. Po uprawomocnieniu się takiego wyroku poszkodowany pracownik najczęściej składa wniosek o wypłatę świadczeń (jednorazowego odszkodowania lub renty wypadkowej) do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, będąc przekonany, że kwestia ustalenia, iż mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy, została już przesądzona. Niestety, w praktyce może się okazać, że pracownik domagający się świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadku przy pracy otrzyma decyzję odmowną, w której ZUS stwierdzi, że w jego ocenie – zdarzenie nie ma jednej z cech wypadku przy pracy.

Wynika to z interpretacji przepisów procedury cywilnej. Zgodnie bowiem z art. 365 par. 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w przypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Mogłoby się wydawać, że na podstawie tego przepisu ZUS powinien być związany prawomocnym orzeczeniem sądu pracy w sprawie o ustalenie wypadku przy pracy. Tak jednak nie jest, ponieważ Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest organem państwowym w rozumieniu art. 365 par. 1 k.p.c., a ponadto z treści tego przepisu wynika tyle, że żaden z wymienionych w nim podmiotów nie może negować faktu istnienia prawomocnego orzeczenia i jego treści, niezależnie od tego, czy był, czy nie był stroną tego postępowania. Moc wiążąca nie oznacza jednak związania tym wyrokiem sądu orzekającego w innej sprawie (uzasadnienie wyroku SN z 15 lipca 1998 r., II UKN 129/98, OSNP 1999/13/437). Ponadto art. 365 par. 1 k.p.c., przypisujący prawomocnemu orzeczeniu sądu moc wiążącą nie tylko wobec stron i sądu, który je wydał, lecz również innych sądów, organów państwowych, nie może być rozpatrywany w oderwaniu od przepisu art. 366 k.p.c. Stanowi on, że prawomocny wyrok korzysta z powagi rzeczy osądzonej co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami.

Powaga rzeczy osądzonej określona w tym przepisie powoduje taki skutek, że w przypadku wystąpienia o to samo roszczenie w sprawie między tymi samymi stronami sąd nie będzie merytorycznie badał żądania, ale pozew odrzuci (art. 199 par. 1 pkt 2 k.p.c.).

Tożsamość roszczenia zachodzi natomiast jedynie wówczas, gdy identyczne są nie tylko przedmiot, ale i podstawa sporu (wyrok SN z 9 czerwca 1971r., II CZ 59/71, OSNC 1971/12/226). Tymczasem w sprawie sądowej o ustalenie, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy i w sprawie o świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. toczącej się w wyniku odwołania pracownika od decyzji ZUS odmawiającej jednorazowego odszkodowania), nie ma ani tożsamości stron (w pierwszej sprawie

stroną jest pracodawca, a w drugiej ZUS), ani tożsamości przedmiotowej (sprawa o ustalenie wypadku przy pracy jest sprawą o ustalenie faktu mającego znaczenie prawotwórcze, a sprawa, w której stroną jest ZUS, to sprawa o konkretne świadczenie z ubezpieczenia społecznego).

Ostatecznie zatem Sąd Najwyższy w uchwale z 21 września 2004 r. (II UZP 8/04, OSNP 2005/5/68) przyjął wprost, że organ rentowy rozpoznający wniosek o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy nie jest związany prawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o ustalenie lub zmianę protokołu powypadkowego w zakresie uznania zdarzenia za wypadek przy pracy (art. 365 par. 1 k.p.c.). Wyrok taki nie ma powagi rzeczy osądzonej w sprawie toczącej się na skutek odwołania od decyzji organu rentowego (art. 366 k.p.c.). [przykład 6]

Zasadność wytaczania powództwa

W tej sytuacji powstaje pytanie o zasadność wytaczania powództw o ustalenie wypadku przy pracy, skoro wyrok taki i tak nie będzie wiążący dla organu rentowego, a przecież pracownik (nawet jeśli pracodawca nie sporządził protokołu powypadkowego lub w protokole takim nie uznał zdarzenia za wypadek przy pracy) może dochodzić świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy, zasiłku chorobowego, renty wypadkowej) bezpośrednio od organu rentowego, w którym to postępowaniu rozstrzygane będą kwestie związane z uznaniem zdarzenia za wypadek przy pracy.

Odpowiadając na powyższe pytanie, stwierdzić trzeba, że dla pracownika ma znaczenie to, czy w ogóle zostanie sporządzony protokół powypadkowy oraz jaka będzie jego treść. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmawia bowiem przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w przypadku nieprzedstawienia protokołu powypadkowego lub nieuznania w protokole powypadkowym zdarzenia za wypadek przy pracy (art. 22 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy wypadkowej). Zgodnie natomiast z rozporządzeniem ministra pracy i polityki społecznej z 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania, w przypadku ubiegania się o jednorazowe odszkodowanie protokół powypadkowy stanowi dokument konieczny do wystąpienia z wnioskiem o to świadczenie (par. 1 i par. 2 pkt 1). Jednocześnie ten sam przepis stanowi, że wniosek taki może być oparty również na prawomocnym wyroku sądu pracy. Chodzi tu o orzeczenie sądu w sprawie pracowniczej o ustalenie lub sprostowanie protokołu powypadkowego (uzasadnienie uchwały SN z 29 marca 2006 r., II PZP 14/05, OSNP 2006/15-16/228).

Nadto wypadek przy pracy może stanowić także czyn niedozwolony i podstawę do odpowiedzialności odszkodowawczej według prawa cywilnego.

Wyrok ustalający, że określone zdarzenie było wypadkiem przy pracy, ma zatem znaczenie wstępne w razie dochodzenia przez poszkodowanego pracownika od pracodawcy cywilnoprawnych roszczeń za szkody wyrządzone wypadkiem. Jak wskazał jednak SN w wyroku z 24 czerwca 2008 r. (I PK 298/07, LEX nr 496402) samo stwierdzenie, że określone zdarzenie było wypadkiem przy pracy, ma znaczenie i jest wiążące w postępowaniu o świadczenia przysługujące na podstawie ustawy wypadkowej (np. o jednorazowe odszkodowanie, o rentę rodzinną dla członków rodziny ubezpieczonego zmarłego w związku z wypadkiem przy pracy), nie gwarantuje natomiast, że tym samym osobom uprawnionym do jednorazowego odszkodowania albo renty rodzinnej na podstawie przepisów z zakresu ubezpieczenia społecznego zostaną przyznane świadczenia na podstawie przepisów prawa cywilnego. Do tego konieczne jest bowiem spełnienie przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej. [przykład 7]

Ma zatem sens występowanie przeciwko pracodawcy z powództwem o ustalenie wypadku przy pracy. Można by jedynie zaproponować zmianę w przepisach proceduralnych tak, aby w każdym przypadku wystąpienia przez pracownika z takim powództwem stroną postępowania był nie tylko pracodawca, ale także Zakład Ubezpieczeń Społecznych (jako współpozwany na zasadzie – określonego w art. 72 par. 2 k.p.c. – współuczestnictwa koniecznego). W takiej sytuacji ZUS jako strona tego postępowania miałby pełne uprawnienia do ewentualnego kwestionowania zdarzenia jako wypadku przy pracy i udowadniania – wszelkimi dostępnymi w procedurze cywilnej środkami dowodowymi – swoich twierdzeń i zarzutów.

RZYKŁAD 1

Błędne postępowanie pracodawcy

Pracownik zgłosił pracodawcy, że uległ wypadkowi przy pracy i domagał się sporządzenia protokołu powypadkowego. Pracodawca odmówił sporządzenia takiego protokołu, informując pracownika, że nie ma dowodów na to, że zdarzenia miało miejsce podczas pracy. Pracodawca postąpił niewłaściwie. Jeśli uważał, że zdarzenie nie było wypadkiem, powinien sporządzić protokół powypadkowy, w którym odmówi zakwalifikowania wypadku jako wypadku przy pracy.

PRZYKŁAD 2

Wniesienie odwołania od decyzji ZUS

Pracownik złożył w oddziale ZUS wniosek o przyznanie renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy powstałej wskutek wypadku przy pracy, wskazując, że pracodawca (pomimo żądania pracownika) nie sporządził protokołu powypadkowego. ZUS – ze względu na brak tego protokołu – wydał decyzję odmowną. Pracownik wniósł odwołanie od tej decyzji do sądu okręgowego (wydziału ubezpieczeń społecznych), składając jednocześnie w sądzie rejonowym (w wydziale pracy) pozew przeciwko pracodawcy o ustalenie, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy. W tej sytuacji sąd okręgowy wydał postanowienie o zawieszeniu postępowania w sprawie o przyznanie renty wypadkowej do czasu prawomocnego zakończenia sprawy o uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy.

PRZYKŁAD 3

Właściwe określenie podmiotu odpowiedzialnego za wypadek

Pracownik zatrudniony w jednym z oddziałów spółki akcyjnej uległ wypadkowi w trakcie pracy. Pracodawca w protokole powypadkowym odmówił zakwalifikowania zdarzenia jako wypadku przy pracy. Pracownik ma zamiar wnieść pozew o sprostowanie tego protokołu i uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy. Ponieważ spółka akcyjna ma oddziały, które – zgodnie ze statutem spółki – są wyodrębnione organizacyjnie i finansowo, a dyrektor każdego z nich ma możliwość samodzielnego zawierania umów o pracę pracownikami oddziału, to pracodawcami są poszczególne oddziały spółki. Wobec powyższego pracownik, wnosząc pozew o ustalenie wypadku przy pracy, powinien w pozwie wskazać jako stronę pozwaną oddział spółki, w którym jest zatrudniony.

PRZYKŁAD 4

Konsekwencje niestawiennictwa na wezwanie sądu

Pracownik w sprawie o ustalenie wypadku przy pracy złożył w sądzie wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków na okoliczność przebiegu zdarzenia. Świadkowie ci zostali wezwani przez sędziego na rozprawę. Jeden z nich (prawidłowo wezwany) nie stawił się na rozprawę, a w piśmie skierowanym do sądu wskazał, że nie ma żadnych wiadomości do przekazania w tej sprawie. Takie pisemne oświadczenie nie zwalania świadka z obowiązku stawienia się w sądzie, a niestawiennictwo może spowodować nałożenie przez sąd grzywny.

PRZYKŁAD 5

Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego

Pracownik podczas pracy doznał zawału serca. Ponieważ pracodawca – wskazując na brak przyczyny zewnętrznej – odmówił uznania zdarzenia za wypadek przy pracy, podwładny wniósł pozew do sądu pracy. Sąd na wniosek pracownika dopuścił dowód z opinii biegłego kardiologa celem ustalenia, czy przyczyną zawału było wyłącznie schorzenie samoistne (choroba wieńcowa, na którą cierpiał pracownik), czy też do wypadku przyczynił się (w jakim stopniu) wysiłek fizyczny związany z wykonywaniem przez pracownika pracy w dniu zdarzenia.

PRZYKŁAD 6

Możliwość wniesienia odwołania od decyzji ZUS

Wyrokiem sądu rejonowego – sądu pracy ustalono, że udar, którego doznał pracownik, jest wypadkiem przy pracy. Po uprawomocnieniu się tego wyroku pracownik wystąpił do ZUS z wnioskiem o wypłacenie renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej tym wypadkiem. ZUS wydał decyzję odmowną wskazując w uzasadnieniu, że zdarzenie nie było spowodowane przyczyną zewnętrzną, a jedynie samoistnym schorzeniem pracownika. Od takiej decyzji przysługuje wnioskodawcy prawo wniesienia odwołania do sądu okręgowego – wydział ubezpieczeń społecznych. Odwołanie takie wnosi się za pośrednictwem ZUS w terminie 30 dni od doręczenia decyzji wnioskodawcy.

PRZYKŁAD 7

Uwzględnienie żądań pracownika

Pracownik zatrudniony jako robotnik budowlany spadł z rusztowania, doznając urazu kręgosłupa w odcinku lędźwiowym. Złożył pracodawcy (będącemu osobą fizyczną) wniosek o sporządzenie protokołu powypadkowego. Pracodawca jednak odmówił podając, że brak jest dowodów na to, iż zdarzenie miało miejsce w pracy. Pracownik wniósł przeciwko pracodawcy pozew o ustalenie wypadku przy pracy. Sąd uwzględnił w całości roszczenie. Ponieważ w toku tego postępowania okazało się, że do zdarzenia doszło w z winy pracodawcy (niewłaściwie ustawione rusztowanie), pracownik złożył kolejny pozew, domagając się od pracodawcy świadczeń z kodeksu cywilnego w postaci renty uzupełniającej i zadośćuczynienia za krzywdę.

sędzia Sądu Okręgowego w Legnicy

Podstawa prawna

Art. 13 ust. 2, art. 22 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 167, poz. 1322 z późn. zm.).

Art. 234 par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Art. 244 par. 2 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. nr 43, poz. 296 z późn. zm.).

Par. 7 – 18 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. nr 105, poz. 870 z późn. zm.).

Par. 1, par. 2 pkt 1 rozporządzeniem ministra pracy i polityki społecznej z 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania (Dz.U. nr 234, poz. 1974