

„Obniżanie kosztów pracy poprzez zarządzanie  
ryzykiem psychospołecznym w firmach”

## Narzędzia ochrony prawnej pracowników przed stresem

Warszawa , 5 marca 2014 r.

Ewa Kędzior

## STRES

### Akty prawne o charakterze międzynarodowym

- Wiele aktów prawnych o charakterze międzynarodowym wskazuje na konieczność zapewnienia każdemu człowiekowi (pracownikowi) bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i dotyczy to również aspektów związanych z zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy. Stres umiejscawiany jest w obszarze warunków pracy jako element bądź składnik psychospołecznego otoczenia w pracy.
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy, Nr 155. dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy. (nieratyfikowana) i uzupełniająca ją Zalecenie Nr 164 z 1981 r.  
Art. 5 Konwencji nakłada na pracodawcę obowiązek poszerzonych działań prewencyjnych, uwzględniających nie tylko zapobieganie wypadkom przy pracy, ale także zapewnienie ochrony zdrowia pracowników i przystosowanie procesów pracy do ich fizycznych i psychicznych możliwości.

# STRES

## Akty prawne o charakterze międzynarodowym

- Europejska Karta Społeczna oraz Zrewidowana Europejska Karta Społeczna
- Część I pkt. 3 Wszyscy pracownicy mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.,
- Art. 3 Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- Art. 11 Prawo do ochrony zdrowia
- Art. 22 Prawo do brania udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska pracy. W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników do brania udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska pracy w przedsiębiorstwie Strony zobowiązują się podejmować lub popierać środki, które umożliwią pracownikom lub ich przedstawicielom, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, przyczynianie się do:
  - a. określania i polepszania warunków pracy, organizacji pracy i środowiska pracy;
  - b. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie;
  - c. organizowania służb i ułatwień socjalnych oraz społeczno-kulturalnych w przedsiębiorstwie;
  - d. kontroli przestrzegania przepisów w tych sprawach.

# STRES

## Akty prawne o charakterze międzynarodowym

- Karta Praw Podstawowych  
Artykuł 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy  
ust. 1. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.
- Dyrektywa 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (tzw. dyrektywa ramowa) szeroko określająca zakres obowiązków pracodawcy w tym zakresie.  
Art. 5 dyrektywy stanowi, że pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczeństwo i ochronę ich zdrowia w każdym aspekcie związanym z pracą.  
Art. 6 pracodawca powinien dostosować swoje działania do zmieniających się okoliczności, uwzględniając nowe rozwiązania techniczne, a także możliwości pracownika.
- Preferowaną metodą ochrony jest profilaktyka polegająca na stały dokonywaniu analizy ryzyka zawodowego.

# STRES

## Polskie regulacje prawne

- Polskie regulacje prawne dotyczące zagrożeń psychospołecznych to w pierwszym rzędzie Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej:
- art. 66 ust. 1. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.
- Art. 68 ust. 1 Każdy ma prawo do ochrony zdrowia.

# STRES

## Polskie regulacje prawne

- Ogólny obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy uregulowany jest w art. 15 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Szczegółowiej obowiązek ten doprecyzowany jest w art. 207 k.p:
- zgodnie z § 1 pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy
- zgodnie z § 2 pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.
- Tak rozumiane obowiązki obciążają pracodawcę nie tylko w odniesieniu do swoich pracowników. W razie wykonywania w określonym miejscu prac przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców istnieje obowiązek współdziałania pracodawców i koordynowania przez nich działań w celu zapewnienia BHP (art. 208 KP)

# STRES

## Polskie regulacje prawne

- Obowiązek zapewnienia bhp obciąża pracodawcę także w stosunku do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, studentów i uczniów oraz osób niebiorących udziału w procesie pracy, ale mających dostęp do prac prowadzonych w miejscu podlegającym pieczy pracodawcy (art. 304 § 1,2, 4) k.p.
- Na pojęcie stan bezpieczeństwa o którym mowa w przepisach składają się czynniki o charakterze:
  - materialnym, technologicznym i osobowym.

Właściwy stan bhp to eliminacja wszystkich potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i życie pracownika, w tym wywołanych również bezprawnym działaniem innych pracowników.

# STRES

## Polskie regulacje prawne

- Zaniedbanie obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy.
- Naruszenie obowiązków pracodawcy w zakresie bhp może nastąpić także wtedy, gdy pracodawcy nie można zarzucić naruszenia konkretnego przepisu prawa. Niepodjęcie możliwych i dyktowanych doświadczeniem życiowym i dbałością o zdrowie i życie osób pozostających w sferze działania zakładu pracy (lub innej instytucji) działań zapobiegających naruszeniu tych dóbr jest bowiem samo w sobie naruszeniem porządku prawnego, uzasadniającym jego kwalifikację jako deliktu. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 1 sierpnia 2013 r. III APa 11/13)



# STRES

## a wypadki przy pracy

- W związku z pracą zagadnienie stresu pojawia się również w kontekście przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy.
- Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, wypadek przy pracy jest zdarzeniem nagłym, wywołanym przyczyną zewnętrzną, powodującym uraz lub śmierć.
- W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego za przyczynę zewnętrzną zawału serca uważany jest nadmierny wysiłek fizyczny lub nadmierny stres związany z pracą. Wykonywanie pracy zawsze związane jest z pewnym wysiłkiem i podobnie jak inne czynności życiowe z pewnym stresem. Aby uznać wykonywanie pracy za przyczynę zewnętrzną zdarzenia wsiłek lub stres musi być nadmierny.
- W Wyroku z dnia 2 października 1997 II UKN 277/97 Sąd Najwyższy uznał zawał serca za wypadek przy pracy, jeżeli został spowodowany silnym przeżyciem psychicznym, które powstało na skutek nawarstwiania się szczególnie niekorzystnych okoliczności mających związek z pracą.

# STRES

## a wypadki przy pracy

- Zwykły stres, któremu poddawany jest każdy pracownik nie jest uznawany w orzecznictwie Sądu Najwyższego za przyczynę zewnętrzną zdarzenia powodującego wypadek przy pracy.
- Na przykład w Wyroku z dnia 30 lipca 1997 r. II UKN 192/97 Sąd Najwyższy nie uznał za przyczynę zewnętrzną stresu psychicznego, który organizm ludzki jest w stanie znieść bez istotnego uszczerbku dla zdrowia.
- W innym wyroku z dnia 16 grudnia 1997 r. II UKN 407/97 Sąd Najwyższy stwierdził, że stres związany z wykonywaniem obowiązków pracowniczych jako cecha tych obowiązków nie może być uznany za przyczynę zewnętrzną zawału serca, chyba, że jego gwałtowny charakter jest wynikiem rażąco nietypowych warunków pracy.

# Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące stresu związanego z pracą

- Europejscy partnerzy społeczni dostrzegając zjawisko narastania stresu w związku z pracą zawarli 8 października 2004 r. autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące stresu związanego z pracą z zamiarem wdrożenia do porządków prawnych państw członkowskich według procedur i praktyk właściwych dla partnerów społecznych i państw członkowskich (art. 139 pkt. 2 TWE).
- Porozumienie składa się z siedmiu części. W części trzeciej partnerzy społeczni zawarli definicje stresu, określając go jako: stan, któremu towarzyszą dolegliwości lub dysfunkcje fizyczne, psychologiczne i społeczne i który wynika z poczucia jednostki, że jest ona niezdolna sprostać wymaganiom lub oczekiwaniom jej stawianym.

# Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące stresu związanego z pracą

Porozumienie nakłada na pracodawców dwa obowiązki :

1. obowiązek podjęcia badań, czy stres związany z pracą dotyka pracodawców
2. a następnie obowiązek podjęcia działań mających na celu zapobieganie stresowi, eliminowanie go i zmniejszanie,

Zgodnie z dyrektywą ramową pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i ochrony zdrowia pracowników- obowiązek ten odnosi się również do problemów dotyczących stresu związanego z pracą, jeżeli zagrażają one zdrowiu i bezpieczeństwu.

# Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące stresu związanego z pracą

- 14 listopada 2008 r. polscy partnerzy społeczni przyjęli wspólną deklarację partnerów społecznych dotyczącą zapobieganiu i przeciwdziałaniu zjawisku stresu związanego z pracą. Nie została ona uznana przez Komisję Europejską za skuteczne narzędzie wdrożenia i nie pociągnęła za sobą jakichś skoordynowanych wspólnych działań, dlatego z inicjatywy NSZZ Solidarność w 2013 r. podjęte zostały negocjacje nad jej wzmocnieniem, które zakończyły się w lutym br. przyjęciem Wspólnych rekomendacji Zespołu Negocjacyjnego Partnerów Społecznych w sprawie poprawienia skuteczności działań dotyczących zjawiska stresu związanego z pracą wynikające z deklaracji partnerów społecznych z dnia 14 listopada 2008 r. dotyczącej zapobiegania i przeciwdziałania zjawisku stresu związanego z pracą.
- Wspólne rekomendacje są na etapie podpisywania przez poszczególnych partnerów społecznych.
- W wyniku podjętych ustaleń ma być ustanowiony dwustronny stały zespół ds. zagrożeń psychospołecznych oraz rozpowszechniania katalogu dobrych praktyk.

# Autonomiczne źródła prawa w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

- Możliwość zawierania autonomicznych porozumień wynika z art. 9 ust. 1 k.p.
- Właściwym narzędziem wdrażania polityki środowiska pracy wolnego od stresu mogą być układy zbiorowe pracy. W tych aktach o charakterze normatywnym, zawartych z uwzględnieniem specyfiki danego przedsiębiorstwa czy zakładu pracy jak i charakterystykę organizacji pracy można zawrzeć rozwiązania dotyczące analizy zagrożenia czynnikami psychospołecznymi o charakterze stresogennym oraz sposób eliminacji tych czynników ze środowiska pracy.

# Autonomiczne źródła prawa w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

- Na normatywną część układu zbiorowego pracy składają się warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy oraz postanowienia dotyczące innych spraw, jeżeli nie są one uregulowane w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa pracy. ( art. 240 k.p.)
- W normach dotyczących pozapłacowych warunków pracy zawartych w układzie zbiorowym pracy można zawrzeć postanowienia dotyczące mechanizmów mających na celu redukcję poziomu stresu określonych kategorii pracowników,
- a w części trzeciej – np. zobowiązanie pracodawcy do zapewnienia określonej pomocy dla pracowników ze strony psychologa czy psychoterapeuty w walce ze stresem.

# Sankcje za naruszenie przepisów BHP

- Stres a choroba zawodowa
- W literaturze powiązuje się występowaniem stresu w środowisku pracy z nasileniem czynników wpływających na powstanie choroby zawodowej.
- W wykazie chorób zawodowych zawartych w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. nie ma chorób o podłożu psychospołecznym np. depresji .
- Zgodnie z § 6 ust. 2 rozporządzenia wśród czynników narażenia zawodowego wskazane są: nie ma czynników psychospołecznych.
- W odniesieniu do czynnika : sposobu wykonywania pracy – obejmuje on wyłącznie określenie stopnia obciążenia wysiłkiem fizycznym oraz chronometraż czynności, które mogą powodować nadmierne obciążenie odpowiednich narządów lub układów organizmu ludzkiego.



# Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów BHP

- Zgłoszenie do PIP naruszenia przepisów bhp,
- Przepisy karne zawarte w Art. 283. § 1. k.p.: Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.
- Nie każde naruszenie przepisów prawa pracy, wskazane w art. 281-283 k.p., stanowi wykroczenie. Musi ono mieć ustawowe znamiona wykroczenia określone w przepisach części ogólnej kodeksu wykroczeń.
- Aby dany czyn mógł być uznany za wykroczenie, konieczne jest uznanie, że jest on społecznie szkodliwy, przy czym społeczna szkodliwość, której stopień przy wykroczeniach jest niższy niż przy przestępstwach ocenia się głównie według obiektywnych kryteriów.
- Ponadto wykroczeniem jest tylko czyn zawiniony; można go popełnić zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie.

# Prawa pracownika w przypadku naruszenia BHP

- Art. 210. § 1. k.p. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
- § 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
- § 2<sup>1</sup>. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.
- § 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
- § 4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.
- § 5. Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.
- § 6. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.

# Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów BHP

art. 237<sup>(1)</sup> § 1. k.p. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach tj. w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Art. 6. 1. Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

- 1) "zasilek chorobowy" - dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;
- 2) "świadczenie rehabilitacyjne" - dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy;
- 3) "zasilek wyrównawczy" - dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- 4) "jednorazowe odszkodowanie" - dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- 5) "jednorazowe odszkodowanie" - dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
- 6) "renta z tytułu niezdolności do pracy" - dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- 7) "renta szkoleniowa" - dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;
- 8) "renta rodzinna" - dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- 9) "dodatek do renty rodzinnej" - dla sieroty zupełnej;
- 10) dodatek pielęgnacyjny;
- 11) pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.

# Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów BHP

- Art. 21 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.
- 1 Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadków przy pracy było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.
- 2. Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują również ubezpieczonemu, który, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

# Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów BHP

- Świadczenia z ubezpieczenia społecznego mają charakter ryczałtowy i nie pokrywają pełnej szkody w każdej sytuacji. Osoba poszkodowana wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej może dochodzić świadczeń uzupełniających na podstawie prawa cywilnego, jeżeli uszczerbek na zdrowiu jest skutkiem naruszenia przepisów kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności.
- Art. 237 (1) § 2. k.p. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie 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.

# Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów BHP

- Zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych, stosowanych w związku z art. 300 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o uzupełnienie szkody zaistniałej w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, w wysokości nie pokrytej przez świadczenia z ubezpieczenia społecznego.
- Zatem pracownik na podstawie art. 444 k.c. może dochodzić :
  - § 1 (odszkodowanie) W razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany do naprawienia szkody powinien wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu.
  - § 2. Jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może on żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty.
  - § 3. Jeżeli w chwili wydania wyroku szkody nie da się dokładnie ustalić, poszkodowanemu może być przyznana renta tymczasowa.
- Na podstawie art. 445 k.c. poszkodowany pracownik może dochodzić:
  - § 1. W wypadkach przewidzianych w artykule poprzedzającym sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.
  - § 2. Przepis powyższy stosuje się również w wypadku pozbawienia wolności oraz w wypadku skłonienia za pomocą podstępów, gwałtu lub nadużycia stosunku zależności do poddania się czynowi nierządному.
  - § 3. Roszczenie o zadośćuczynienie przechodzi na spadkobierców tylko wtedy, gdy zostało uznane na piśmie albo gdy powództwo zostało wytoczone za życia poszkodowanego.

# Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów BHP

- Roszczenia osób trzecich:
- Art. 446. § 1. Jeżeli wskutek uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia nastąpiła śmierć poszkodowanego, zobowiązany do naprawienia szkody powinien zwrócić koszty leczenia i pogrzebu temu, kto je poniósł.
- § 2. Osoba, względem której ciążył na zmarłym ustawowy obowiązek alimentacyjny, może żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody renty obliczonej stosownie do potrzeb poszkodowanego oraz do możliwości zarobkowych i majątkowych zmarłego przez czas prawdopodobnego trwania obowiązku alimentacyjnego. Takiej samej renty mogą żądać inne osoby bliskie, którym zmarły dobrowolnie i stale dostarczał środków utrzymania, jeżeli z okoliczności wynika, że wymagają tego zasady współżycia społecznego.
- § 3. Sąd może ponadto przyznać najbliższym członkom rodziny zmarłego stosowne odszkodowanie, jeżeli wskutek jego śmierci nastąpiło znaczne pogorszenie ich sytuacji życiowej.
- § 4. Sąd może także przyznać najbliższym członkom rodziny zmarłego odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r. I PK 57/08 Odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika z tytułu czynu niedozwolonego polegającego na wywołaniu rozstroju zdrowia (art. 444 § 1 i art. 445 § 1 k.c.) obejmuje także skutki choroby spowodowanej warunkami pracy, niebędącej chorobą zawodową (choroba pracownicza).

- W zależności od rodzaju prowadzonej działalności pracodawca odpowiada na zasadzie winy (art. 415 k.c.) lub ryzyka (art. 435 k.c. Prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.) ponosi odpowiedzialność za szkodę na osobie lub mieniu, wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu, chyba że szkoda nastąpiła wskutek siły wyższej albo wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą nie ponosi odpowiedzialności.)

# Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów BHP

- Bezpieczne i higieniczne warunki pracy kwalifikowane są jako dobro osobiste pracownika. Z tytułu naruszenia tego dobra pracownikowi na podstawie art. 23 i 24 w zw. z art. 300 k.p. przysługują następujące roszczenia:

Art. 23 k.c. Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Art. 24 k.c. § 1. Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać:

1. zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne.
2. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków,
3. w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.
4. na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub
5. zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.



# Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów BHP

- Podstawą zadośćuczynienia nie jest jedynie przepis art. 24 § 1 zd. 3 k.c., ponieważ odsyła on jednoznacznie do "zasad przewidzianych w kodeksie", czyli w szczególności do art. 445 i 448 k.c. : (W razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Przepis art. 445 § 3 stosuje się.)

# Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów BHP

§ 2. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych uregulowane jest w przepisach prawa zobowiązań w art. 361-363k.c. oraz w zakresie odpowiedzialności deliktowej art. 415 i n. k.c.; w grę wchodzić mogą także przepisy art. 471 i n. k.c. w znacznie rzadszym wypadku odpowiedzialności kontraktowej.

§ 3. Przepisy powyższe nie uchybiają uprawnieniom przewidzianym w innych przepisach, w szczególności w prawie autorskim oraz w prawie wynalazczym.