

WOJEWÓDZKI OŚRODEK
PUBLIKACJI I KRYTYKI
BYDGOSZCZ

zawody
nr. 14-8
8.11.69
data

podpis

ZUPERNIE JAK DZIECI

W obliczu śmierci winny milknąć wszelkie spory. Tak każe powaga sytuacji i dobre obyczaje. W życiu jednak bywa, że nieboszczyk jeszcze dobrze nie ostygł, a już rozpoczyna się sępia walka o schedę po nim. Jeśli zdarzy się to w życiu prywatnym, społeczeństwo nie ma możliwości ingerowania. Może jedynie wyrazić dezaprobatę dla tego rodzaju praktyk. Inaczej przedstawia się sprawa, gdy objawy tego rodzaju kompromitujących sporów o schedę po nieboszczyku, przenosi się na forum ~~prywatne~~ społeczne, jakim jest socjalistyczny zakład pracy.

Od dawna jesteśmy zaniepokojeni licznymi sygnałami o niewłaściwym / z socjalistycznymi normami współżycia / trybie zakatwiania roszczeń pracowników, którzy ulegli wypadkom przy pracy. Największe ~~zaniepokojenie~~ zaniepokojenie z czysto ludzkiego punktu widzenia budzą te sytuacje, gdy wydeptującymi administracyjne ścieżki / są rodziny po zmarłych tragicznie, podczas wykonywania obowiązków służbowych, pracownikach. Od śmierci Bogusława K. minęły już trzy lata z okładem. Trzeba było aż tych trzech lat, interwencji Zarządu Głównego i Zarządu Okręgu Związku Zawodowego "Budowlanych", trzeba było wreszcie prawomocnego wyroku sądu powszechnego, aby wdowa po Bogusławie K. zyskała odszkodo-

wanie od przedsiębiorstwa | za śmierć męża. Gwoli ścisłości trzeba jeszcze dodać, że między wydaniem wyroku przez sąd powszechny na korzyść wdowy po ~~przewodniku~~ pomocniku operatora spycharki, zatrudnionym ongiś w Warszawskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Wodno-Inżynierskiego "Hydrobudowa 1" we Włocławku, a wypłaceniem odszkodowania przez przedsiębiorstwo - upłynęło dalsze pół roku.

Zacytowany przez nas przykład nie jest odosobniony. Oczywiście, spór między przedsiębiorstwem, a rodzinami po zmarłych tragicznie pracownikach, nie zawsze urasta do tak karykaturalnych rozmiarów jak to miało miejsce we Włocławku. Niekiedy bowiem wystarczy kilka miesięcy, kilkanaście zdecydowanych interwencji instancji związkowych, by poszkodowani doczekali się realizacji swych roszczeń. Inspektor Pracy Zarządu Okręgu Związku Zawodowego Budowlanych | zmuszony był poświęcić "tylko" trzy miesiące czasu, by wyjaśnić przedsiębiorstwu, że rodzinie po zmarłym tragicznie pracowniku - w myśl układu zbiorowego - należy się | między innymi | wypłata odszkodowania w wysokości pół pensji za każdy przepracowany rok.

Na sumę tę - w końcu niewielką - patrząc na to z punktu widzenia przedsiębiorstwa, obracającego milionami złotych, a na pewno niebagatelną, jeżeli chodzi o budżet rodzinny osób poszkodowanych - zmuszona była czekać aż trzy miesiące matka młodego pracownika, który

zginął podczas wykonywania prac spawalniczych. I zapewne czekała by jeszcze znacznie dłużej, gdyby nie zdecydowana i konsekwentna reakcja związków zawodowych.

Jest rzeczą zdumiewającą, jak swarliwe potrafią być niektóre przedsiębiorstwa, gdy chodzi o regulowanie roszczeń powypadkowych. Zupełnie jak dzieci - jak powiedział by jeden z moich znakomitych kolegów po fachu. Gdy bowiem dokładnie przeanalizować wszystkie obowiązujące przepisy, zajmujące się problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, wypadkowością przy pracy i powstającymi z tego tytułu konsekwencjami - w tym także konsekwencjami prawnymi i finansowymi przedsiębiorstw, wydawać by się mogło, że przedsiębiorstwa winny z reguły unikać tej ostateczności, jaką jest przedkładania sporu sądom powszechnym. Z długoletniej praktyki wiadomo, że jeśli chodzi o roszczenia pracowników z tytułu wypadków przy pracy, przedsiębiorstwa mogą się poszczycić wielce niskim rejestrem tak zwanych "wygranych spraw". A więc po co ta swarliwość, ta nieprzeparta i wcale przedsiębiorstwom honoru nie przysparzająca chęć przeciągania sporu w nieskończoność. Mówiąc z chłopską i nieco trywialnie, odnosi się niekiedy wrażenie, że przedsiębiorstwa kierują się maksymą "przeprze ? - czy nie przeprze ? "

Powód jest jednak głębszy, aniżeli ~~przekaz~~ ~~prze~~transplantowana z gruntu prywatnej obyczajowości, na teren społeczny, skłonność do spierania się. Przyczyna tkwi bardzo często w nikłej znajomości przepisów prawa pracy przez kierowników przedsiębiorstw. Do rozmiarów anegdotycznych urosła już iście sztubacka bojaźń dyrektorów przed egzaminami z zakresu przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. Nie dworujmy jednak nadmiernie z dyrektorskiej tremy. Dyrektorzy, jak powszechnie wiadomo, są ludźmi ciężko pracującymi, tonącymi po szyję w rozlicznych obowiązkach zawodowych, a częstokroć i społecznych. Przeprowadzone wśród dyrektorów ankiety ujawniły, iż dyrektorzy należą do tej kategorii obywateli w Polsce, których najrzadziej można spotkać na spektaklach teatralnych, w salach kinowych i koncertowych. Niedostatek wolnego czasu jest ~~raz~~ przysłowiowy w tym zawodzie. Nic przeto dziwnego, że zaabsorbowany dyrektor może z wielkim trudem wygospodarować godziny, niezbędne dla przyswojenia sobie wcale nie małej ~~po~~porcji wiedzy z zakresu bhp. W przedsiębiorstwach jednak istnieje podział zajęć. Stroną prawną zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy zajmują się zgodnie ze swymi kwalifikacjami, radcowie prawni. Nie mam zamiaru rzucać rękawicy, wyzywając do walki przedstawicieli tego poważnego i niezbędnego zawodu. Wydaje się jednak, że ist-

347

nieje pewne pomieszanie pojęć, jeśli chodzi o rolę radcy prawnego w przedsiębiorstwie. Dyskusje na ten temat toczą się zresztą nie od dziś, i w miarę upływu czasu, stają się coraz bardziej kontrowersyjne. Radca prawny ma bronić interesów przedsiębiorstwa. Ma dbać o to, aby w działalności przedsiębiorstwa, tej na zewnątrz, ale także i tej wewnętrznej nie dochodziło do obrazy obowiązujących w naszym kraju przepisów. Wydaje się jednak, że wielu radców prawnych, zwłaszcza tych, którzy kiedyś byli reprezentantami palestry, w dalszym ciągu kultywuje przyzwyczajenia / ongiś wykonywanego zawodu. Klientem, którego interesów należy bronić, jest więc przede wszystkim pracodawca, a więc przedsiębiorstwo. Tymczasem należało by oczekiwać, aby radcy prawni, byli dobrymi duchami dyrektorów, ich znającymi się na prawie doradcami. Jeśli zapytać któregoś z kierowników przedsiębiorstw, po przegranej w sądzie powszechnym sprawie, dlaczego zakład w sposób tak wielce konfliktowy załatwia swe spory z pracownikiem - otrzymuje się zazwyczaj jednoznaczna odpowiedź: nasz radca prawny widział szansę wygranej, co więcej - przestrzegak przed lekkomyślnym uznaniem roszczeń..."

Nie będzie w tym wielkiej przesady, jeśli się powie, że radców ponosi niekiedy zawodowy temperament, pokusa podjęcia próby, która może stać się potwierdzeniem zawodowego talentu. Ażeby nie zaciemniać obra-

zu, trzeba również przyznać, że dyrekcje szanują tych prawników, którzy wygrywają, i według wygranych, bądź tylko aktywnie podejmowanych prób wygrania oceniają ich przydatność zawodową.

Powiedział mi jeden z inżynierów, kierownik poważnej budowy, zapytany, który dzień w swej pracy zawodowej, ocenił by jako najbardziej dramatyczny - że był to ten dzień, w którym na jego budowie zginął człowiek... Odpowiedź na zadane pytanie była spontaniczna i bardzo ludzka.

Sposób traktowania pracownika, któremu przydarzyło się nieszczęście, to jeden z najważniejszych elementów pojęcia prawidłowych, bądź nagannych stosunków międzyludzkich. Jeśli chcemy mówić, że zależy nam na chociażby poprawności stosunków międzyludzkich, to nie traktujmy ludzi dotkniętych nieszczęściem, jak uciążliwych intruzów. Niech nie muszą wydeptywać miesiącami i latami administracyjnych ścieżek. Nie zmuszajmy ich, aby na coraz nowych kartkach papieru, kierowanych do różnych instancji, opowiadali swój ból po stracie bliskiego człowieka. Nie upokarzajmy ich, aby ból musieli przeliczać na złotówki. Niech to wszystko dzieje się poza nimi.

Dla przedsiębiorstwa i jego doradców prawnych przegrany spór z pracownikiem to w gruncie rzeczy kompromitacja, zwłaszcza, gdy przed-

miotem sporu była wdowa bądź sieroca sędka.

Pomaga sytuacji i dobre obyczaje każą, aby w obliczu śmierci milkły spory, zwłaszcza, gdy są to spory o złotówki. Zaś doświadczenie uczy, że są to spory skazane na przegraną. Wystarczy uważnie czytać polskie przepisy i wyciągać z nich ludzkie i humanizmem podyktowane wnioski.