

Najciekawsze
orzeczenia

Pobicie podwładnego to wypadek przy pracy

WOKANDA

Pracodawca ma obowiązek uznać za wypadek przy pracy zdarzenie, w wyniku którego doszło do pobicia etatowca przez innego zatrudnionego, jeżeli zdarzenie to pozostaje w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 8 listopada 2012 r. (II PK 80/12).

Stan faktyczny

Między pracownikami istniał konflikt w związku z brakiem właściwej współpracy przy wspólnym wykonywaniu zadań. Doszło między nimi do ostrej wymiany zdań, w efekcie czego jeden z pracowników uderzył drugiego i złamał mu kość nosową. Zdarzenie miało miejsce w zakładowej przebieralni, na kilkanaście minut przed rozpoczęciem pracy przez pobitego pracownika. W protokole powypadkowym ustalono, że nie był to wypadek przy pracy. Podwładny odwołał się do sądu, wnosząc o sprostowanie protokołu.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo, potwierdzając, że zdarzenie nie było wypadkiem przy pracy. Sąd okręgowy zmienił wyrok i sprostował protokół powypadkowy, ustalając, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy. Sprawa trafiła do SN.

SN uznał, że w tej sprawie pobicie pracownika należy uznać za wypadek przy pracy. Pozostawało ono bowiem w związku czasowym, miejscowym i funkcjonalnym z wykonywaniem obowiązków pracowniczych i spełniało wszystkie cechy definicyjne wypadku przy pracy.

• ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

prawnik w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Za wypadek przy pracy uważa się zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą, podczas lub w związku z wykonywaniem zwykłych czynności pracowniczych lub poleceń przełożonych. Wypadkiem przy pracy jest przy tym nie tylko zdarzenie, które nastąpiło podczas wykonywania pracy, ale także takie pozostające w związku czasowym, miejscowym lub funkcjonalnym z wykonywaniem pracy.

W niniejszej sprawie SN uznał, że zdarzenie pozostawało w związku miejscowym i czasowym z wykonywaniem pracy, ponieważ nastąpiło na terenie zakładu (w przebieralni), w czasie bezpośrednio poprzedzającym wykonywanie pracy, kiedy podwładny przygotowywał się do wykonywania obowiązków. SN nie podzielił stanowiska sądu rejonowego, zgodnie z którym zdarzenie nie było wypadkiem przy pracy, ponieważ nie zostało spowodowane przyczyną zewnętrzną, lecz konfliktem istniejącym między pracownikami oraz wyzywającym zachowaniem poszkodowanego. Uznał, że okoliczność ta nie ma znaczenia dla zakwalifikowania zdarzenia jako wypadku, a ewentualnie może stanowić podstawę do odmowy przyznania pracownikowi świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego (jeżeli zostanie wykazane, że wyłączną przyczyną wypadku było umyślne naruszenie przez pracownika przepisów bhp).

O ile ustalenie związku czasowego i miejscowego zdarzenia z wykonywaniem pracy nie powoduje zwykle większych trudności, o tyle ocena zachowania poszkodowanego jest w tego rodzaju przypadkach szczególnie istotna i może rodzić kontrowersje. Abstrahując od okoliczności niniejszej sprawy, generalnie stwierdzenie, że zachowanie poszkodowanego jest nieistotne dla zakwalifikowania pobicia jako wypadku przy pracy, jest zbyt daleko idące i może prowadzić do nadużyć. Teoretycznie można sobie wyobrazić, że pracownicy będą celowo prowokowali tego rodzaju zdarzenia. Pozbawienie ich w takim przypadku świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego jest niewystarczające. Czym innym jest bowiem przyczynienie się do wypadku polegające na naruszeniu przepisów bhp (uzasadniające pozbawienie świadczeń), a czym innym celowe prowokowanie „wypadku”. W pierwszej sytuacji nadal można mówić o wypadku. W drugim takie zdarzenie w ogóle nie może być kwalifikowane jako wypadek. ■