

Zawał serca podczas seksu w delegacji... Czy u nas też byłby to wypadek przy pracy?



Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

Z jednej strony seks, hotel, nieznajoma kobieta i atak serca. Z drugiej – wypadek przy pracy. Myślę, że nie tylko mnie trudno jest połączyć te dwie sfery. Nie miał z tym jednak problemu jeden z francuskich sądów. Po pierwsze dlatego, że wszystko wydarzyło się podczas wyjazdu służbowego. Po drugie dlatego, że jego zdaniem stosunek płciowy jest jedną ze zwykłych czynności dnia codziennego, jak mycie zębów czy jedzenie kanapki, które mają przecież miejsce również w czasie podróży służbowej. U nas takie orzeczenie wydaje się nie do pomyślenia. Prawnicy argumentują, że na polskim podwórku sądy dużo szybciej dostrzegłyby zerwanie związku takiego zdarzenia z pracą. Ale czy mamy co do tego stuprocentową pewność? Nie... U nas bowiem też zdarza się wiele sytuacji, które trudno jednoznacznie zakwalifikować. Sądy uznają np., że wypadek, który wydarzył się w czasie jazdy na nartach będącej częścią firmowego wyjazdu szkoleniowo-integracyjnego, jest wypadkiem przy pracy. Ale już w sytuacji gdy firma zorganizuje mecz piłkarski, w trakcie którego pracownik odniesie uraz – nie. Skąd te różnice? Sądy podkreślają, że wszystko zależy od okoliczności, a gdy te są różne, odmienna ocena też jest uprawniona. Trudności z ustaleniem, czy dane zdarzenie jest wypadkiem przy pracy, pojawiają się także w wielu innych przypadkach. Jak np. wtedy, gdy pracownik spożywa alkohol podczas delegacji lub wyjścia służbowego albo gdy łączy wypoczynek z pracą (np. pracuje podczas urlopu). Zresztą nie trzeba wiele – wystarczy, że odbierze telefon z firmy, uczestnicząc w ruchu miejskim i ulegnie wypadkowi komunikacyjnemu. Można się spodziewać, że takie sytuacje będą się zdarzać (niestety) coraz częściej. Coraz więcej osób korzysta bowiem z elastycznych form zatrudnienia, takich jak telepraca czy praca zdalna, oraz pracuje w zadaniowym czasie pracy. Coraz częściej więc możemy mieć problem z tym, jak oddzielić życie prywatne od zawodowego. To wyzwanie i dla pracodawców, i dla sądów. A francuski wyrok to bez wątpienia jeden z tych momentów, które pokazują, że znowu rzeczywistość wyprzedza przepisy – tym razem te o wypadkach przy pracy. ©



SŁAWOMIR PARUCH

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch



ROBERT STĘPIEŃ

radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch



SANDRA SZYBAK-BIZACKA

radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch w Katowicach

Odpowiedzialność niejednoznaczna

Zawał serca podczas seksu w czasie podróży służbowej może być uważany za „wypadek przy pracy” – uznał sąd we Francji. W naszej kulturze rozstrzygnięcie to wydaje się absurdalne. Jednak przypadków, w których trudno orzec, czy mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy, czy nie, może być coraz więcej

Sprawa rozstrzygana przez francuski sąd dotyczyła pracownika, który przebywał w podróży służbowej, a zmarł po godzinach pracy, uprawiając seks z nieznajomą kobietą. Prawo francuskie stanowi, że wypadek przy pracy jest wypadkiem, który ma miejsce w trakcie pracy. Rzecznik sądu wskazał, że praca w tym kontekście odnosi się do faktycznego czasu pracy w zwykłym miejscu pracy lub czasu, gdy pracownik jest w podróży służbowej. Wyjaśnił, że w tym konkretnym przypadku pracownik był w podróży służbowej, która obejmuje czas pracy przeznaczony na podróż służbową (czas trwania podróży, czas pracy w ciągu dnia, czas odpoczynku podczas podróży). Sąd uznał, że pracownik pozostaje pod zwierzchnictwem pracodawcy dopóty, dopóki nie zostanie udowodnione, że przerwał obowiązki służbowe dla działań, których nie można uznać za część życia codziennego. Uprawianie seksu z nieznajomą zostało jednak uznane za część życia codziennego, podobnie jak branie prysznica czy spożywanie posiłku. Wyrok odbił się szerokim echem także w naszym kraju i sprowokował dyskusję na temat zakresu odpowiedzialności pracodawcy w tego typu sytuacjach.

Zauważmy bowiem, że przypadków nietypowych, a więc takich, w których trudno jednoznacznie rozstrzygnąć, czy mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy, może być u nas coraz więcej. Mają na to wpływ zmieniające się – również w Polsce – realia pracy. Pracownicy oczekują bowiem od pracodawców coraz większej elastyczności w zakresie miejsca i czasu pracy, pozwalającego na pracę aktywność zawodową poza rytmem zakładu pracy. Coraz więcej osób pracuje od czasu do czasu z domu, z kawiarni czy jakiegokolwiek innego miejsca. Tak zwany home office zaczyna być standardem w niektórych branżach. Stanowi również sporą zachętę przy rekrutowaniu pracowników.

Szybki rytm pracy, odpowiedzialność za realizowane zadania czy nieoczekiwane zmiany powodują również, że pracownicy odbierają telefony służbowe czy prowadzą korespondencję e-mailową podczas urlopu lub po godzinach pracy. I podobnie w drugą stronę – w trakcie podróży służbowych, poza realizacją obowiązków pracowniczych, zatrudnieni starają się wygospodarować czas na dodatkowe aktywności zupełnie niezwiązane z realizacją celu podróży (spełnianie swoich pasji, zwiedzanie itp.). Coraz większą popularnością cieszą się też wyjazdy mieszane, bleisure (połączenie wyjazdu służbowego z wypoczynkiem).

Takie sytuacje oznaczają nowe wyzwania dla pracodawców. W szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pojawiają się pytania i wątpliwości, czy i w jakim zakresie pracodawca odpowiada za warunki pracy pracownika? Przecież nie zawsze ma wpływ na to, gdzie i w jaki sposób ten aktualnie wykonuje pracę i – co istotne – nie ma możliwości zapobieżenia potencjalnym wypadkom. A takie się zdarzają. Telefon od szefa odebrany przez pracownika w trakcie prowadzenia samochodu może np. skończyć się poważnym wypadkiem komunikacyjnym. Stosując różne formy uelastyczniania zatrudnienia czy też nawiązując kontakt z pracownikiem w trakcie urlopu, trzeba mieć tego świadomość. Gdyby w trakcie wykonywania przez pracownika pracy doszło do sytuacji nieprzewidzianych, takich jak chociażby złamanie nogi, wypadek na drodze czy poparzenie kawą, możemy mieć do czynienia z wypadkiem przy pracy. Jednak ustalenie okoliczności i dokonanie kwalifikacji zdarzenia nie zawsze będzie proste i oczywiste. Od kwalifikacji tej zależą natomiast obowiązki i uprawnienia zarówno pracodawcy, jak i pracownika, m.in. wysokość zasiłku chorobowego za czas niezdolności do pracy czy możliwość dochodzenia odszkodowania (od ZUS, a także uzupełniająco od pracodawcy).

Definicja – kluczowa i problematyczna

W naszej kulturze rozstrzygnięcie francuskiego sądu wydaje się być absurdalne. Co jednak na to przepisy prawa polskiego?

Przypomnijmy najpierw, że zgodnie z ustawą z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1205; dalej: ustawa wypadkowa) za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;

Poszkodowanych coraz mniej. Ale do ideału daleko

34 298

OSÓB
ZOSTAŁO POSZKODOWANYCH
W WYPADKACH PRZY PRACY
W I PÓŁROCZU 2019 R. (TO O **7,3% MNIEJ**
NIŻ W ANALOGICZNYM OKRESIE 2018 R.)

Najwyższy wskaźnik wypadkowości

w województwach:

w sekcjach działalności gospodarczej:


2,54

TO AKTUALNY WSKAŹNIK WYPADKOWOŚCI, CZYLI LICZBA OSÓB POSZKODOWANYCH PRZYPADAJĄCA NA 1000 PRACUJĄCYCH (W I PÓŁROCZU 2018 R. - 2,81)
Jakich części ciała dotyczą urazy wypadkowe

(proc.)

44%



Najniższy wskaźnik wypadkowości

w województwach:

w sekcjach działalności gospodarczej:

 Oprac. **Karolina Topolska**
karolina.topolska@infor.pl

Źródło: GUS „Wypadki przy pracy w I półroczu 2019 r. – dane wstępne”, Informacja sygnałowa z 10 września 2019 r.

 KIEROWANIE/
JAZDA ŚRODKAMI
TRANSPORTU/
OBSŁUGA
RUCHOMYCH
MASZYN I INNYCH
URZĄDZEŃ

fot. Compius VOF/Shutterstock

OBECNOŚĆ

Czynności wykonywane w chwili wypadku (proc.)

38,4%

PORUSZANIE SIĘ
17,5
OPEROWANIE
PRZEDMIOTAMI

14,4
TRANSPORT
RĘCZNY

11,8
PRACE NARZĘDZAMI
RĘCZNYMI

8,9
OBSŁUGIWANIE
MASZYN

6,2
2,8

2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;

3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Ponadto na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się m.in. wypadek, któremu pracownik uległ w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych, niż określone powyżej, chyba że wypadek został spowodowany postępowaniem pracownika, które nie pozostawało w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań. W sytuacjach, w których dochodzi do przemieszania aktywności zawodowych i prywatnych, kluczowe, ale jednocześnie często problematyczne, jest ustalenie istnienia bądź nieistnienia związku z pracą lub związku z odbywaną podróżą służbową.

Związek z pracą

Problem związku danego zdarzenia wypadkowego z pracą należy rozważać w aspekcie czasowym, miejscowym i funkcjonalnym. I tak związek miejscowy i czasowy wypadku z pracą sprowadza się do ustalenia, czy zdarzenie wystąpiło w czasie pracy i w miejscu określonym strefą zagrożenia stwarzanego przez pracę. Na ogół jeśli wypadek zaistnieje w miejscu i czasie pracy, to domniemywa się, że nastąpił w związku z pracą. Nawet jednak w takich warunkach może dojść do zerwania związku z pracą. Dlatego konieczne jest ustalenie również związku funkcjonalnego. W tym celu dokonuje się oceny, czy do zdarzenia doszło przy realizacji zwykłych czynności pracowniczych, poleceń pracodawcy, działań w interesie pracodawcy bądź też pozostawania w jego dyspozycji. Zauważmy jednocześnie, że w przypadku świadczenia pracy

poza zakładem pracy lub w elastycznych godzinach pracy może dochodzić do sytuacji wątpliwych. Jako przykład zerwania związku z pracą, w przypadku zdarzeń mających miejsce w czasie i miejscu pracy, można wskazać m.in. udział pracownika w wywołanej przez niego bójce niezwiązanej z pracą, samowolne opuszczenie stanowiska pracy czy wykonywanie bez zezwolenia prac dla celów prywatnych. Oczywiście takich sytuacji można wymienić znacznie więcej.

W trakcie podróży służbowej

Jak już zostało wskazane powyżej, wypadek, któremu pracownik uległ w czasie podróży służbowej (w okolicznościach innych, niż podczas lub w związku z wykonywaniem 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), traktuje się – w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie – na równi z wypadkiem przy pracy. Chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań.

Kiedy więc następuje zerwanie związku z podróżą służbową? W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przepisy ustawy wypadkowej ustanawiają ochronę ubezpieczeniową przez cały czas pobytu pracownika w podróży służbowej, rozciągając ją na okoliczności należące do sfery jego prywatnych spraw (np. prawo do skorzystania z odpoczynku, spacerów, zakupów, przygotowania posiłków lub ich spożywania poza miejscem wykonywania obowiązków służbowych).

Różnica między wypadkiem przy pracy a wypadkiem w czasie podróży służbowej dotyczy okoliczności wypadku, a w szczególności tego, że ten pierwszy powinien pozostawać w związku z pracą, drugi zaś – wiązać się z wykonywaniem zadań powierzonych na czas podróży służbowej. W konsekwencji przy kwalifikowaniu danego zachowania jako pozostającego w związku z podróżą służbową należy badać, czy w łączności z nią pozostawał cel zachowania pracownika, czy też miało ono wyłącznie prywatny charakter. Zachowaniami niepozostającymi w związku z wykonywaniem powierzonego zadania i sprzecznymi z celem podróży służbowej są te zachowania ze sfery prywatnych spraw pracownika, które nie były konieczne z punktu widzenia celu i warunków odbywania podróży służbowej. W czasie podróży służbowej pracownik może być zatem pozbawiony ochrony ubezpieczeniowej wówczas, gdy zerwał związek z wykonywaniem powierzonych mu zadań służbowych poprzez sprowokowanie lub spowodowanie zdarzenia wypadkowego zachowaniem niepozostającym w żadnym związku z celem tej podróży (por. wyroki SN: z 13 maja 1997 r., sygn. akt II UKN 98/97; z 5 sierpnia 1998 r., sygn. akt II UKN 146/98; z 8 października 1999 r., sygn. akt II UKN 545/98; z 22 października 2015 r., sygn. akt II UK 370/14).

Zatem przypadek pracownika z Francji na gruncie polskich przepisów raczej nie zostałby zakwalifikowany jako wypadek podlegający ochronie ubezpieczeniowej. Uważamy, że sądy polskie nie miałyby tak liberalnego podejścia co do „czynności dnia codziennego” i dostrzegłyby jednak zerwanie związku z celem podróży służbowej. Trudno też byłoby przyjąć, aby seks z nieznaną został uznany za konieczny do realizacji powierzonych pracownikowi na czas podróży służbowej

zadań. Niemniej jednak w praktyce może powstawać wiele sytuacji wątpliwych.

Alkohol w delegacji

Warto zwrócić uwagę chociażby na zdarzenia zaistniałe pod wpływem alkoholu. W wyroku SN z 12 kwietnia 2016 r., sygn. akt I UK 100/15, sąd ten uznał, że stan nietrzeźwości pracownika nie przesądza automatycznie o zerwaniu związku z pracą lub wykonywaniem zadań powierzonych pracownikowi w czasie podróży służbowej. Decydują o tym okoliczności konkretnej sprawy. Do zerwania tego związku nie dochodzi w sytuacji gdy nietrzeźwy pracownik nie mógł mieć wpływu na zajście wypadku lub gdy istnieją istotne współprzyczyny zdarzenia wypadkowego, wskazujące, że – niezależnie od stanu nietrzeźwości pracownika – wypadku i tak nie można by uniknąć. W sprawie, w której zapadł wymieniony wyrok, sąd uznał, że doszło do zerwania związku z podróżą służbową. Sąd wskazał, że udanie się do sklepu w celu dokonania zakupów, a nawet spotkania się ze znajomym i spożycia piwa, nie zerwało związku z wykonywaniem zadań powierzonych w czasie podróży służbowej. Związek ten został jednak zerwany postępowaniem polegającym na wprowadzeniu się w stan głębokiego upojenia alkoholowego (3,24 promila alkoholu we krwi). SN podkreślił, że takie zachowanie niewątpliwie nie pozostawało w jakimkolwiek związku z realizacją zadań powierzonych pracownikowi w czasie podróży służbowej, a jego konsekwencją było spowodowanie zdarzenia wypadkowego wskutek nagłego wtargnięcia przez pracownika na jezdnię. Pracownik bronił się tym, że do wypadków komunikacyjnych dochodzi także z udziałem pieszych nieznanymi sobie w takim stanie. Sąd jednak wskazał, że ze stanu faktycznego sprawy nie wynikały okoliczności, które mogłyby wskazywać na istnienie jakiegokolwiek współprzyczyny wypadku (np. nadmierna prędkość pojazdu, niewłaściwa lub spóźniona reakcja osoby kierującej, niedostateczna widoczność) lub pozwałyby na wyciągnięcie wniosku, że bez stanu nietrzeźwości – w stopniu powodującym dezorientację w otoczeniu, niemożność utrzymania pionowej pozycji oraz zaburzenia świadomości – wypadek i tak by nastąpił. Wyrok uwidacznia, że ocena kwalifikacji zdarzenia w trakcie podróży służbowych, mająca miejsce w związku z aktywnościami ze sfery prywatnej, każdorazowo wymaga dokładnego przeanalizowania konkretnych okoliczności faktycznych.

Bleisure

Jeszcze większe wątpliwości będą powstawać na kanwie wyjazdów łączących obowiązki służbowe z wypoczynkiem, czyli cieszących się coraz większą popularnością bleisure. Już teraz warto pomyśleć o ustaleniu zasad tego rodzaju wyjazdów. Problematyczne może być nie tylko kwalifikowanie kosztów tego rodzaju wyjazdów (z punktów widzenia podatkowego), lecz także kwalifikacja zdarzeń wypadkowych, do których może dojść w ich trakcie. Ustalenie granicy pomiędzy czasem związanym z realizacją obowiązków służbowych a czasem w pełni poświęconym na cele prywatne (wynikającym z przedłużenia przez pracownika wyjazdu w celu wykorzystania go na swoje cele prywatne) może się okazać niezbędne, aby wykluczyć lub przynajmniej ograniczyć sytuacje sporne.

Wyjazdy szkoleniowo-integracyjne

Ochrona pracownika w podróży służbowej jest dość szeroka i w świetle orzecznictwa obejmuje również ich część rekreacyjną organizowaną przez pracodawcę. W wyroku z 29 września 2016 r., sygn. akt VIII Ua 52/16, Sąd Okręgowy w Łodzi orzekł w sprawie, w której pracownica doznała naruszenia sprawności organizmu w postaci urazu ciała na skutek upadku na oblodzone zbocze stoku narciarskiego. Zdarzenie to miało miejsce podczas podróży służbowej, w trakcie integracyjnych zajęć plenerowych będących częścią obowiązkowego szkolenia, na które została wy-

WAŻNE Trudno byłoby przyjąć, aby seks z nieznaną osobą został uznany za konieczny do realizacji zadań powierzonych pracownikowi na czas podróży służbowej.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Zgodnie z art. 234 kodeksu pracy pracodawca w związku z wypadkiem przy pracy powinien:

- ✓ podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie;
- ✓ zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym;
- ✓ ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom;
- ✓ niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy;
- ✓ prowadzić rejestr wypadków przy pracy;
- ✓ przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat. ©

słana. Sąd uznał, że pracownica doznała urazu podczas dokonywania działań, które nie miały charakteru spontanicznego, nie były wykonywane z jej własnej inicjatywy, lecz stanowiły konsekwencję poddania się woli pracodawcy, to jest udziału w wyjeździe szkoleniowo-integracyjnym. Mimo że w czasie zajęć plenerowych pracownica nie wykonywała swoich zwykłych czynności służbowych związanych z pracą, to jednak z uwagi na polecenie udziału w szkoleniu (w tym także w jego części integracyjnej) pozostawały one w związku z wykonywaniem powierzonych jej zadań i podjęte zostały w interesie pracodawcy. Pracownica pozostawała zatem wówczas w dyspozycji zakładu pracy, a wykonując czynności przewidziane programem zajęć zaakceptowanym przez pracodawcę, nie zerwała związku swego postępowania z celami odbywanej podróży służbowej. Jakkolwiek taki wyrok może budzić istotne wątpliwości, to jednak zdarzenie zostało zakwalifikowane przez sąd jako wypadek przy pracy.

Udział w zorganizowanych przez pracodawcę zawodach

Inaczej oceniane są sytuacje, w których do zdarzenia wypadkowego dochodzi w związku z udziałem przez pracowników w wydarzeniu zorganizowanym co prawda przez pracodawcę, ale niepołączonym w żadnym związku z wykonywanymi czynnościami pracowniczymi, w którym udział jest ponadto całkowicie dobrowolny. W wyroku z 5 maja 2014 r., sygn. akt II UK 354/13, SN potwierdził aktualność wcześniejszego orzecznictwa tego sądu, stwierdzając, że nie stanowi wypadku przy pracy wypadek, jakiemu uległ pracownik w czasie meczu piłkarskiego zorganizowanego przez pracodawcę, biorąc w nim udział dobrowolnie, poza zakresem obowiązków wynikających z umowy o pracę. Sąd uznał, że dobrowolny, niewynikający z polecenia pracodawcy, udział pracowników w zorganizowanym przez pracodawcę turnieju piłkarskim, nawet jeśli był pozytywnie oceniany przez pracodawcę, w żaden sposób nie mógł być kwalifikowany jako obowiązek pracowniczy. Udział w meczu piłki nożnej, nawet jeżeli sprzyjał tworzeniu korzystnej atmosfery między pracownikami, nie pozostawał w żadnym związku z wykonywaniem czynności pracowniczych i nie stanowił działania podejmowanego w interesie pracodawcy. Sąd wydając rozstrzygnięcie, uwzględnił również to, że mecz piłkarski, w trakcie którego miało miejsce oceniane zdarzenie, odbywał się w godzinach, w których pracownik zwykle wykonywał pracę, jednak na czas udziału w zorganizowanych przez pracodawcę rozgrywkach piłkarskich biorący w nim udział pracownicy zostali zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Sam pracodawca zatem, zwalniając pracowników z obowiązku świadczenia pracy, nie kwalifikował udziału pracowników w turnieju jako świadczenia przez nich pracy. Ponadto zdarzenie miało miejsce poza miejscem świadczenia pracy, co zaprzecza także istnieniu związku miejscowego z pracą.

Urlop...

Pracodawca co do zasady nie może zobowiązać pracownika, aby ten pozostawał w gotowości do pracy w trakcie urlopu wypoczynkowego. Nie powinien również wymuszać na nim świadczenia pracy w czasie takiego urlopu. Takie polecenie stałoby w sprzeczności z istotą urlopu, a więc czasem przeznaczonym na niezakończony odpoczynek. Jeżeli zaistnieją wyjątkowe okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu, które wymagają obecności pracownika w zakładzie, to pracodawca może go odwołać z urlopu.

Niejednokrotnie jednak zdarza się tak, że pracownicy w czasie urlopu odbierają telefony służbowe czy odpisują na e-maile pracodawcy lub klientów. Nie zawsze jest to spowodowane takim oczekiwaniem czy wymaganiem ze strony pracodawcy. Zdarza się, że pracownicy – czując się odpowiedzialni za swoją pracę – nie są po prostu w stanie w pełni się od niej oderwać i mimo że pracodawca nie wymaga podejmowania w czasie urlopu czynności służbowych, z własnej inicjatywy wykonują określone obowiązki. Akceptacja tego rodzaju zachowań może skutkować negatywnymi konsekwencjami dla pracodawcy. Nie można wykluczyć, że w trakcie podejmowanych aktywności zawodowych dojdzie do jakiegoś wypadku. Ustalenie okoliczności zdarzenia i ewentualnego związku z pracą może być w takich sytuacjach trudne (związane ze do zdarzenia może dochodzić poza granicami kraju).

...czy wykonywanie obowiązków zawodowych

Poza tym w grę wchodzi kwestionowanie przez pracownika korzystanie z urlopu i dochodzenie (np. już po rozwiązaniu umowy o pracę) ekwiwalentu za urlop. Taka sytuacja miała miejsce m.in. w sprawie, w której zapadł wyrok SN z 23 marca 2017 r., sygn. akt I PK 130/16. W wyroku SN zwrócić uwagę na istotną kwestię, która ma znaczenie w przypadku rozpoznawania tego rodzaju przyszczeń. A mianowicie wskazał, że wykonywanie przez pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy z własnej i nieprzymuszanej woli obowiązków pracowniczych w trakcie urlopu wypoczynkowego, bez polecenia lub akceptacji przełożonego oraz bez wyraźnej i obiektywnej konieczności, nie jest wykonywaniem pracy w czasie urlopu wypoczynkowego. Istotne w tego rodzaju sprawach jest to, czy wykonywanie pracy odbywa się za wiedzą i akceptacją pracodawcy. Należy pamiętać, że zwłaszcza na pracowniku zarządzającym zakładem pracy spoczywa obowiązek takiej organizacji pracy, aby zarówno on sam, jak i pozostali pracownicy mogli korzystać z niezakończonych odpoczynku w czasie urlopu wypoczynkowego. Dopiero wykazanie, że osoba taka była zmuszona wykonać w czasie urlopu określone czynności z uwagi na polecenie czy oczekiwanie pracodawcy, czy też z powodu obiektywnych i niezależnych od niej okoliczności, może prowadzić (w konkretnych okolicznościach) do wniosku, iż formalnie udzielony urlop

wypoczynkowy w istocie nie został wykorzystany w naturze (art. 152 kodeksu pracy; dalej: k.p.) i z tego powodu pracownikowi należy się ekwiwalent pieniężny (art. 171 par. 1 k.p.).

Telepraca a bhp

Problemy z ustaleniem, czy mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy, mogą pojawić także w przypadku telepracy. Zakłada ona regularne (stałe i systematyczne) wykonywanie pracy poza zakładem pracy (według zasad i w terminach uzgodnionych z pracodawcą), z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, a także przekazywanie wyników pracy pracodawcy, w szczególności za pośrednictwem tych właśnie środków komunikacji elektronicznej. Jeśli telepraca jest wykonywana w domu telepracownika, to pracodawca jest zwolniony z niektórych (nie wszystkich) obowiązków z zakresu bhp. Zgodnie z art. 67¹⁷ k.p. pracodawca nie ma obowiązku:

a) dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowania zgodnie z przeznaczeniem;

b) zapewnienia odpowiednich warunków bhp dla obiektów, w których znajdują się pomieszczenia pracy ani ich przebudowy, a także utrzymywania tych obiektów i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy;

c) zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dostarczania niezbędnych środków higieny osobistej.

Pozostałe obowiązki z zakresu bhp dalej jednak spoczywają na pracodawcy.

(Brak) odmienności i trudności w realizacji obowiązków

W kontekście wypadków przy pracy pracodawcy powinni pamiętać zwłaszcza o tym, że przepisy nie zawierają odrębnych regulacji dotyczących telepracowników. Oznacza to, że – podobnie jak w przypadku pracowników wykonujących pracę w zakładzie pracy – w przypadku zaistnienia wypadku pracodawca ma obowiązek podjęcia niezbędnych działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie, ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, zastosowania odpowiednich środków zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości oraz zawiadomienia właściwego państwowego inspektora pracy i prokuratora, jeżeli wypadek jest wypadkiem śmiertelnym lub ciężkim.

W praktyce jednak realizacja przez pracodawcę niektórych obowiązków może napotykać trudności. Przepisy, co prawda, wyraźnie przewidują, że pracodawca ma prawo kontrolować pracę telepracownika w miejscu jej wykonywania. Kontrola może z jednej strony dotyczyć wykonywania pracy, a także być przeprowadzana w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu bądź jego instalacji, z drugiej zaś może dotyczyć również bezpieczeństwa i higieny pracy. Jej przeprowadzenie w domu telepracownika wymaga jednak jego uprzedniej zgody. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może bowiem naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Zważywszy na odpowiedzialność pracodawcy, warto zorganizować pierwszą kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jeszcze przed rozpoczęciem pracy z wykorzystaniem tej formy jej świadczenia. Zdajemy sobie jednak sprawę,

ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE PRACOWNIKOWI POSZKODOWANEMU W WYPADKU PRZY PRACY

Kwalifikacja zdarzenia jako wypadku przy pracy (lub traktowanego na równi z nim) ma istotne znaczenie z punktu widzenia uprawnień pracownika, a także ewentualnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Pracownikowi, który doznał wypadku przy pracy, mogą przysługiwać m.in. następujące świadczenia:

- a) **zasiłek chorobowy** – w wysokości 100 proc. podstawy wymiaru;
- b) **świadczenie rehabilitacyjne** – jeżeli po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy; w wysokości 100 proc. podstawy wymiaru;
- c) **zasiłek wyrównawczy** – jeżeli wynagrodzenie pracownika uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- d) **jednorazowe odszkodowanie** – jeżeli pracownik doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- e) **renta z tytułu niezdolności do pracy** – jeżeli pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy;
- f) **renta szkoleniowa** – jeżeli w stosunku do pracownika orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy.

Uwaga! W przypadku śmierci pracownika z roszczeniem o jednorazowe odszkodowanie czy rentę rodzinną mogą wystąpić członkowie rodziny zmarłego.

Ponadto pracownik, który doznał uszczerbku na zdrowiu wskutek wypadku przy pracy, może dochodzić od pracodawcy uzupełniających roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów prawa cywilnego. Dochodzenie takich roszczeń powinno odbywać się z uwzględnieniem określonych w kodeksie cywilnym zasad odpowiedzialności, które mogą kształtować się bądź na zasadzie ryzyka, bądź na zasadzie winy.

© P

że pracodawcy nie zawsze chcą to robić. W szczególności dlatego, aby nie zrażać do siebie pracowników i nie być postrzeganym na rynku pracy jako podmiot nadmiernie restrykcyjny. W takim przypadku warto jednak przynajmniej zapoznać pracownika z podstawowymi zasadami bhp przy wykonywaniu telepracy i następnie odebrać od niego oświadczenie, że te zasady zna, rozumie i zobowiązuje się ich przestrzegać. W szczególności poprzez odpowiednie zorganizowanie sobie miejsca wykonywania pracy.

Niełatwe ustalenie okoliczności

W razie wypadku w domu telepracownika trudne może być ustalenie, czy do zdarzenia tego doszło w związku z pracą. Dla przykładu pracownik mógł poparzyć się gorącą wodą z czajnika, zalewając kawę w trakcie przerwy od pracy, ale równie dobrze mógł poparzyć się w czasie wolnym, przygotowując obiad. Sytuacja jeszcze bardziej się komplikuje, gdy pracownik nie ma wyznaczonych sztywnych godzin pracy i np. świadczy pracę w zadaniowym systemie czasu pracy. Trzeba pamiętać, że pracownik będzie miał interes w tym, aby zdarzenie zostało zakwalifikowane jako wypadek przy pracy. Ze względu jednak na brak bezpośredniej kontroli nad wykonywaniem pracy i na ogół brak świadków zdarzenia, ustalenie związku z pracą, w tym nawet to, kiedy i gdzie doszło do wypadku, może przysparzać sporo problemów. Dlatego stosując telepracę, warto uregulować szczegółowo zasady jej wykonywania, w tym bhp. Istotne może być zwłaszcza ustalenie sposobu potwierdzania obecności w pracy (rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu), przerw w pracy, informowania o zdarzeniach czy postępowaniu w sytuacji, gdy dojdzie do wypadku. Dobrze jest również pomyśleć o instrukcjach i zasadach prze-

bywania w określonych pomieszczeniach w czasie pracy i ich opuszczania.

Home office

Przepisy dotyczące telepracy nie obejmują sytuacji, w których praca jest wykonywana przez pracownika poza biurem tylko okazjonalnie (a nie regularnie) lub gdy w związku z jej wykonywaniem zatrudniony nie wykorzystuje środków komunikacji elektronicznej. Tymczasem, jak zostało wspomniane na wstępie, pracodawcy coraz częściej dopuszczają home office (pracę zdalną), zezwalając na pracę z domu np. raz w tygodniu czy kilka razy w miesiącu. W takich przypadkach w zakresie ustalenia okoliczności wypadku przy pracy mogą pojawiać się te same wątpliwości, co w przypadku telepracy. Do tego dochodzą jednak dodatkowe problemy – w obowiązujących regulacjach nie ma bowiem wyraźnych wyłączeń w zakresie odpowiedzialności pracodawcy za bhp, a także brakuje jednoznacznych podstaw ustawowych do przeprowadzania kontroli miejsca pracy. W efekcie pracodawca, mimo obowiązku ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, może nie mieć odpowiednich narzędzi, by sprostac tym oczekiwaniom.

Dlatego należy o takich sytuacjach pomyśleć dużo wcześniej. Dopuszczając wykonywanie pracy w sposób zdalny, warto ustalić zasady korzystania z tej formy pracy, nawet jeżeli nie jest to telepraca i przepisy nie nakładają obowiązku wdrożenia stosownych regulacji. Przy formułowaniu zasad można skorzystać z tych dotyczących telepracy. Istotne, aby uregulować najważniejsze zagadnienia wskazane powyżej. Pracownik, który będzie chciał wykonywać pracę w formie pracy zdalnej, powinien najpierw zaakceptować te zasady, zobowiązując się do ich stosowania.

© P