

## Wypadek w czasie podróży służbowej

**Tylko niektóre wypadki, którym ulegają pracownicy podczas podróży służbowych mogą zostać zakwalifikowane jako wypadki przy pracy. Nie oznacza to jednak, że w pozostałych przypadkach pracownik pozbawiony jest świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W niniejszym artykule przedstawimy Państwu podstawowe kryteria oceny tego, czy wypadek pracownika w delegacji objęty jest ochroną ubezpieczeniową.**

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (dalej: „Ustawa”), za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą: (i) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych; (ii) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia oraz (iii) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Z kolei w myśl art. 77<sup>5</sup> Kodeksu pracy, podróż służbowa odbywana jest na polecenie pracodawcy poza obszarem miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub stałe miejsce pracy pracownika i ma na celu wykonanie określonego przez pracodawcę zadania.

Podróż służbową cechuje tymczasowość pobytu pracownika w miejscu wykonywania pracy. Zgodnie z poglądami większości ekspertów, dopuszczalne jest oddelegowanie pracownika do pracy w innej miejscowości na okres nawet trzech miesięcy. W tym świetle nieracjonalnym byłoby stwierdzenie, że pracownik w podróży służbowej zobowiązany jest do nieustannego świadczenia pracy lub pozostawiania w gotowości do pracy. Czas pozostawiania w delegacji można podzielić więc na okresy faktycznej pracy, a także okresy podróży, wykonywania czynności związanych z przemieszczaniem się, pobytu poza miejscem zamieszkania, czy odpoczynku.

W konsekwencji, nie ulega wątpliwości, że podczas podróży służbowej mogą przydarzyć się wypadki, w wyniku których pracownik poniesie uszczerbek na zdrowiu, a nawet śmierć, a które zgodnie z przytoczoną powyżej definicją wypadku przy pracy, nie będą mogły zostać uznane za taki wypadek w związku z brakiem bezpośredniego związku z wykonywaniem pracy.

Dostrzegając tę prawidłowość i rozszerzając zakres ochrony pracownika, prawodawca zawarł w Ustawie art. 3 ust. 2 pkt 1), zgodnie z którym na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w Ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ w czasie podróży służbowej i który nie może zostać uznany za wypadek przy pracy, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań.

W konsekwencji równoległego obowiązywania przepisów o wypadku przy pracy i wypadku w czasie podróży służbowej zrównanym z wypadkiem przy pracy, należy zwrócić uwagę, iż wszelkie zdarzenia, które spotykają pracowników w delegacji i skutkują ich urazem albo śmiercią można zakwalifikować do jednej z trzech grup. Pierwszą z nich są wypadki przy pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy, a zdarzenie powinno zostać zakwalifikowane do tej grupy w sytuacji, gdy pracownik ulegnie nieszczęśliwemu wypadkowi podczas wykonywania czynności ukierunkowanych na realizację celu podróży służbowych. Drugą grupą są wypadki zrównane z wypadkami przy pracy na mocy art. 3 ust. 2 pkt 1) Ustawy – aby zdarzenie zostało zakwalifikowane do tej grupy wystarczające jest to, aby miało ono związek z wykonywaniem powierzonych pracownikowi zadań. Do trzeciej grupy należą natomiast pozostałe zdarzenia mające miejsce podczas podróży służbowej, które nie mają związku z celem delegacji, a w konsekwencji nie podlegają ochronie ubezpieczeniowej.

W związku z powyższym, kluczowym wydaje się ustalenie, jakie zdarzenia „pozostają w związku” z wykonywaniem zadań powierzonych pracownikowi podczas podróży służbowej oraz w jakich przypadkach związek ten nie występuje.

Zagadnieniem tym wielokrotnie zajmował się Sąd Najwyższy, który szczególną ochronę ubezpieczeniową pracownika w okresie podróży służbowej uzasadnia tym, że pracownik delegowany, oderwany od swoich zwykłych warunków bytowych, nie tylko w innych warunkach pełni obowiązki służbowe, ale i w odmiennych warunkach bytowych przebywa w miejscowości oddelegowania, przez co z reguły narażony jest na gorszą sytuację mieszkaniową, wyżywieniową itp. niż w miejscu jego zamieszkania. Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy od lat stoi na stanowisku, że szczególna ochrona ubezpieczeniowa obejmuje wszelkie czynności pracownika wynikające z okoliczności związanych z delegacją. Tym samym, w czasie podróży służbowej pracownik może być pozbawiony ochrony tylko wtedy, gdy zerwał związek z pracą swoim nagannym zachowaniem. Wszystkie zaś jego zachowania po pracy pozostają w związku ze stosunkiem pracy, za wyjątkiem zachowań nie dających się pogodzić z celem podróży służbowej, to znaczy z potrzebą realizacji powierzonych mu zadań.

Nie ulega wątpliwości, że pracownicy spędzają znaczą część czasu trwania podróży służbowej w pokojach hotelowych lub kwaterach zapewnionych przez pracodawcę. W jednym ze swoich wyroków Sąd Najwyższy wskazał, że wypadek pracownika delegowanego podczas wypoczynku w wynajętej przez zakłady pracy kwaterze pozostaje w wyraźnym związku przyczynowym z obowiązkami wykonywanymi na podstawie delegacji. Z kolei za nieobjęty ochroną ubezpieczeniową należałoby uznać wypadek spowodowany przez pracownika wskutek jego naganego postępowania – umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, np. gdyby będąc w stanie nietrzeźwości, spowodował w kwaterze pożar niewygaszonym papierosem.

Sąd Najwyższy orzekł również, że szczególną ochroną ubezpieczeniową objęty jest wypadek, któremu uległ pracownik w trakcie przygotowywania sobie posiłku w wynajmowanej przez pracodawcę lokum. Wprawdzie przygotowanie posiłku przez pracownika delegowanego nie wiąże się bezpośrednio z faktycznym wykonywaniem pracy, ale czynność ta jest niezbędna do możliwości wykonywania przez niego zadań, dla których został oddelegowany. Taka więc czynność pozostaje w związku z delegacją i jest w istocie wykonywaniem polecenia pracodawcy, który – nie zapewniając pracownikowi całodziennych posiłków przygotowywanych przez inne osoby – zobowiązuje go do samodzielnego ich przygotowywania. Podobnie, Sąd Najwyższy stwierdził, że ochroną ubezpieczeniową objęte są wypadki, którym delegowani pracownicy ulegają podczas czynności przygotowawczych do nocnego spoczynku, w tym m.in. w trakcie mycia się pracownika przed udaniem się do snu.

Jako niezrównany z wypadkiem przy pracy zakwalifikowano natomiast wypadek, któremu uległ delegowany pracownik podczas udzielania pomocy gospodyni, u której przebywał w okresie delegacji służbowej, w zakresie czynności nie mających żadnego związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań przez zakład pracy, pomimo że stanowiło to przejaw grzeczności i zasługiwało na społeczną aprobatę. W analizowanym przez Sąd Najwyższy przypadku pracownik pomagał gospodyni w zbieraniu jabłek, w celu dostarczeniu ich przez nią do punktu skupu.

Często zdarza się, że elementem podróży służbowej jest tzw. część rekreacyjna. Zdaniem Sądu Najwyższego, udział pracownika w wieczornym spotkaniu towarzyskim uwzględnionym w programie podróży służbowej pozostaje w funkcjonalnym związku z pracą. Co więcej, Sąd ten orzekł, że nawet w przypadku, gdy pracownik, kierując się uzasadnionym powodem, oddalił się z miejsca spotkania i następnie uległ wypadkowi, to dalej podlega szczególnej ochronie ubezpieczeniowej.

Analizowaną ochroną ubezpieczeniową objęci są również marynarze schodzący ze statku w swoim czasie wolnym od pracy, w celach wypoczynkowych. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, ochrona z tytułu podróży służbowej rozciągnięta jest także na sferę spraw prywatnych pracownika. Pracownik w okresie podróży służbowej zachowuje między innymi prawo do korzystania z odpoczynku, spacerów, spożywania posiłków poza miejscem wykonywania obowiązków służbowych. Potrzeba zmiany otoczenia jest oczywista w sytuacji wielomiesięcznego pobytu na statku. Tego rodzaju zachowanie pracownika nie oznacza zerwania związku z celem podróży służbowej. Jest więc rzeczą oczywistą, że pracownik-marynarz ma prawo do odpoczynku i relaksu w warunkach innych niż panujące na statku, a także do kontaktów towarzyskich z innymi, poza załogą, osobami.

Rozpoznając sprawy dotyczące wypadków pracowników podczas podróży służbowych, organy orzekające powinny w każdym konkretnym przypadku badać i rozważyć całokształt okoliczności, w jakich nastąpił wypadek pracownika delegowanego do innej miejscowości, m.in. czy zdarzył się w związku z czynnościami uzasadnionymi delegacją, a nie przy czynnościach kolidujących z jej celami albo nie mających z tymi celami związku i czy wypadku nie spowodował sam pracownik swoim nagannym zachowaniem. W ewentualnym postępowaniu sądowym to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że w zachowaniu pracownika prowadzącym do powstania wypadku można dopatrzeć się naganności uzasadniającej uznanie, że doszło do zerwania związku z podróżą służbową.



**Autor:**  
**Artur Pomorski**



**Autor:**  
**Adam Gielnik**