

Ważniejsza zdolność podporządkowania niż nałóg

Gdy pracownik pije alkohol podczas podróży z miejsca wykonywania obowiązków służbowych do siedziby pracodawcy busem należącym do zakładu, nie można automatycznie uznać, że nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy, gdy jest gotowy wykonywać czynności związane z przejazdem oraz te, które ma zrealizować w siedzibie pracodawcy.

Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 6 marca 2014 r. (I PK 198/13).

Powódka w pozwie przeciwko pracodawcy męża domagała się uznania, że wypadek, jakiego on uległ w listopadzie 2007 r., w wyniku którego poniósł śmierć na miejscu, był wypadkiem przy pracy. W postępowaniu sądowym ustalono, że pracował u pozwanego jako konserwator zieleni na czas nieokreślony. W listopadzie 2007 r. z trzema innymi osobami oddelegowano go do pracy w innej miejscowości. Po jej zakończeniu mąż powódki z kolegami miał wrócić do siedziby pracodawcy. Transport w obie strony zapewniał zatrudniający. W drodze powrotnej na postoju pracownicy kupili alkohol, który spożywali w aucie. W czasie podróży mąż powódki z niewyjaśnionych przyczyn wypadł z jadącego busa na szosę i wpadł pod koła innego samochodu, ponosząc śmierć na miejscu.

W ocenie sądu I instancji pracownik w trakcie wypadku, mimo że pił, pozostawał w dyspozycji pracodawcy, w znaczeniu podlegania jego poleceniu odbywania tej drogi środkiem lokomocji należącym do niego i kierowanym przez innego pracownika. Skutkowało to uznaniem, że jego śmierć miała związek z pracą, którą świadczył na rzecz pracodawcy w rozumieniu ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (dalej ustawa wypadkowa).

Pracodawca nie zgodził się z tym wyrokiem i odwołał się do sądu okręgowego, który też nie podzielił argumentacji sądu rejonowego. Zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości. Uznał, że wypadek nie wydarzył się podczas lub w związku z wykonywaniem przez poszkodowanego zwykłych czynności lub poleceń przełożonych ani też podczas lub w związku z wykonywaniem przez niego czynności na rzecz pracodawcy nawet bez polecenia. Według SO spożywanie alkoholu po zakończeniu pracy wykluczało uznanie, że etatowiec był w gotowości do pracy.

Od tego wyroku powódka wniosła skargę kasacyjną. Wskazała, że śmierć jej męża była następstwem wypadku przy pracy, gdyż doszło do niej podczas powrotu pracownika do firmy pracodawcy, po wykonaniu zleconych zadań, kiedy poszkodowany pozostawał w jego dyspozycji.

Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę SO do ponownego rozpoznania. Zauważył jednak, że sądy niedostatecznie przeanalizowały stan faktyczny. Według SN aby zdarzenie można było uznać za wypadek przy pracy z art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy wypadkowej, musi zajść kilku przesłanek. Zdarzenie ma nastąpić w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, pracownik musi pozostawać w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu przepisów o czasie pracy oraz w rozumieniu gotowości (zdolności) do zachowań adekwatnych do jego obowiązków w tym czasie. SN wskazał ponadto, że wprawienie się w stan nietrzeźwości w czasie drogi z miejsca wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy do siedziby pracodawcy środkiem lokomocji należącym do pracodawcy i kierowanym przez innego pracownika nie wyłącza pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy wypadkowej. W ocenie SN etatowiec musi być jednak gotowy do wykonywania czynności związanych z przejazdem oraz czynności, które ma wykonać w siedzibie pracodawcy.

W tej sprawie SN interpretował art. 3 ust 1 pkt 3 ustawy wypadkowej dotyczący uznania za wypadek przy pracy zdarzenia w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między jego siedzibą a miejscem wykonywania zadań wynikających ze stosunku pracy. Kluczowe było rozstrzygnięcie, czy pozostawał w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu gotowości do spełniania przez niego obowiązków pracowniczych.

Nie można jednoznacznie i kategorycznie ocenić, że nietrzeźwość pracownika zawsze zrywa związek z pracą. Na aprobatę powinno zasługiwać stanowisko, iż o tym, czy spożywanie alkoholu w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku ze stosunku pracy spowodowało zerwanie związku z pracą, powinny decydować okoliczności konkretnej sprawy. Przykładowo jak w tej, czy podwładni po powrocie musieli wykonać określone czynności, czy pracownik byłby w stanie wykonać jakiegokolwiek czynności pracownicze i czy w ogóle byłby w stanie reagować na polecenia szefa. Dopiero bowiem znaczny stopień pijaństwa może oznaczać całkowite zerwanie normatywnego związku zdarzenia z pracą, w niniejszej sprawie - z drogą od punktu świadczenia pracy do siedziby firmy. Nie można zatem automatycznie zakładać, że doszło do zerwania takiej łączności jedynie dlatego, że etatowiec był pod wpływem alkoholu. To wniosek przedwczesny.

Trzeba podkreślić, że ten, kto spożywa alkohol w pracy, dopuszcza się jednego z najcięższych naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych mogącym skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym. Niemniej jednak potencjalne przyczynienie się nietrzeźwego do wypadku przy pracy nie wpływa na uprawnienia członków rodziny pracownika zmarłego w wyniku takiego zdarzenia. Ryzyko ubezpieczeniowe w ustawie wypadkowej nie jest bezwzględne i ma swoje granice. Decyduje o tym sama konstrukcja

wypadku przy pracy, opartego na normatywnym związku wypadku z pracą (miejscowym, czasowym, funkcjonalnym).

Gdy pracownik pije alkohol podczas podróży z miejsca wykonywania obowiązków służbowych do siedziby pracodawcy busem należącym do zakładu, nie można automatycznie uznać, że nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy, gdy jest gotowy wykonywać czynności związane z przejazdem oraz te, które ma zrealizować w siedzibie pracodawcy.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelarii Prawnej Piszcz i Wspólnicy