

## Udział w meczu bez związku z pracą

Wypadek, któremu pracownik uległ w czasie dobrowolnego udziału w zawodach sportowych zorganizowanych przez pracodawcę, a pozostających poza zakresem prowadzonej przez niego działalności, nie jest objęty ryzykiem ubezpieczeniowym.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 5 marca 2014 r. (II UK 354/13).

Pracownik był zatrudniony w spółce kolejowej na stanowisku zastępcy naczelnika sekcji. 2 marca 2012 r. brał udział jako zawodnik w turnieju piłki nożnej. Mecz ten zorganizował pracodawca. Poszczególne sekcje miały wyznaczyć swoich przedstawicieli. Zawody odbywały się w godzinach pracy. W dniu zdarzenia pracownik rozpoczął pracę jak zwykle o godz. 7.00, a następnie wraz ze współpracownikami udał się na turniej, który miał trwać od 8.00 do 16.00. Przed wyjazdem sporządzono listę uczestników, którzy na czas turnieju zostali zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Podczas meczu pracownik poślizgnął się na parkiecie hali sportowej i upadł, odczuwając ból nogi. W wyniku zdarzenia doznał zerwania ścięgna Achillesa prawej nogi.

Pracodawca uznał to zdarzenie za wypadek przy pracy. Innego zdania był jednak ZUS, który zakwestionował taką kwalifikację zdarzenia i odmówił ubezpieczonemu prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu uszczerbku na zdrowiu. Od tej decyzji odwołał się poszkodowany.

Do stanowiska ubezpieczonego przychylił się sąd pierwszej instancji, który zmienił zaskarżoną decyzję, uznając zdarzenie za wypadek przy pracy. W przeciwieństwie do ZUS sąd uznał bowiem, że sporne zdarzenie pozostawało w związku z pracą. W jego ocenie pojęcia pracy w rozumieniu ustawy wypadkowej nie należy zawęzać wyłącznie do wykonywania zwykłych czynności pracowniczych lub poleceń przełożonych. Z literalnej treści art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej wynika, że związek wypadku z pracą zachodzi nie tylko wówczas, gdy zdarza się on podczas wykonywania tych czynności, ale także w ramach zachowań pozostających w związku z wykonywaniem czynności pracowniczych przez osobę, która wypadkowi uległa. Zdaniem sądu, w niniejszej sprawie do zdarzenia wypadkowego doszło w niewątpliwym związku czasowym z pracą. Wnioskodawca brał bowiem udział w zakładowym turnieju sportowym, którego organizatorem był jego pracodawca. Ponadto zaistniał też element polegający na działaniu w interesie pracodawcy (związek funkcjonalny) – turniej był bowiem imprezą zorganizowaną przez pracodawcę, z wyłącznym udziałem pracowników, co miało zapewne na celu ich integrację oraz kształtowanie kultury sportowej.

Od powyższego wyroku odwołał się ZUS. Sąd drugiej instancji oddalił apelację i podtrzymał wcześniejsze rozstrzygnięcie. Natomiast skargę kasacyjną wniesioną przez ZUS, który zaskarżył wyrok w całości, Sąd Najwyższy uznał za uzasadnioną.

Wyjaśniając swoje stanowisko SN wskazał, że dobrowolny, niewynikający z zakresu obowiązków ani polecenia pracodawcy, udział pracowników w zorganizowanym przez pracodawcę turnieju piłkarskim – nawet jeśli był pozytywnie oceniany przez pracodawcę – w żaden sposób nie może być kwalifikowany jako obowiązek pracowniczy osoby zatrudnionej na stanowisku naczelnika sekcji zakładu kolejowego. Udział w meczu piłki nożnej, nawet jeżeli sprzyja tworzeniu korzystnej atmosfery wśród załogi, nie pozostaje w żadnym związku z wykonywaniem czynności pracowniczych, nie może być również uznany za działanie w interesie pracodawcy. Co więcej, zwolnienie podwładnego z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas udziału w zawodach oznaczało, że sam pracodawca nie kwalifikował udziału pracowników w turnieju jako świadczenia przez nich służbowych obowiązków.

Wobec powyższego SN uchylił zaskarżony wyrok sądu drugiej instancji oraz zmienił wyrok sądu pierwszej instancji w ten sposób, że oddalił odwołanie ubezpieczonego. Tym samym w mocy utrzymana została decyzja ZUS.

W omawianej sprawie kluczową kwestią było ustalenie, czy dobrowolny udział pracownika w zawodach sportowych organizowanych przez pracodawcę, pozostawał w związku z wykonywaniem przez niego pracy, a tym samym – czy wypadek, jakiemu uległ zatrudniony w trakcie takich zawodów może być uznany za wypadek przy pracy.

Normatywny (tj. zdefiniowany w ustawie) związek zdarzenia z pracą występuje w przypadku zdarzenia, które nastąpiło:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia albo
- w czasie pozostawania zatrudnionego w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Związek z pracą może mieć przy tym charakter związku czasowego, miejscowego lub funkcjonalnego.

Jak w analizowanej sprawie doprecyzował SN, w funkcjonalnym związku z pracą pozostają jedynie te czynności pracownika, które zostały wyraźnie określone treścią polecenia wyznaczającego zakres jego obowiązków. Inne czynności, wykraczające poza zakres czynności

pracownika i niesłużące jego realizacji, nie będą wykonywane w interesie pracodawcy, na jego rzecz i korzyść.

Także we wcześniejszych orzeczeniach stwierdzano, że wypadek podczas dobrowolnych zawodów sportowych nie jest wypadkiem przy pracy pracowników, których zakresy obowiązków nie obejmują udziału w takich zawodach (por. wyrok SN z 7 czerwca 1979 r., III PR 30/79, wyrok SN z 28 marca 2001 r., II UKN 290/00).

Warto zatem pamiętać, że omawiane zdarzenia nie będą rodziły dla pracownika prawa do świadczeń z ustawy wypadkowej i jako takie powinny ewentualnie zostać objęte dodatkowym ubezpieczeniem pracownika od następstw nieszczęśliwych wypadków. Ma to szczególnie istotne znaczenie w przypadku imprez organizowanych przez samego pracodawcę.

Autor: Anna Kamińska, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy