

Wyrok z dnia 30 listopada 1999 r.

II UKN 218/99

Przed opuszczeniem stanowiska pracy pracownik powinien uzyskać na to zgodę przełożonego, a w każdym razie zawiadomić go o konieczności oddalenia się. Niespełnienie tej powinności i opuszczenie miejsca pracy nie zawsze powoduje zerwanie związku z pracą w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 ze zm.).

Przewodniczący: SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Teresa Romer, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 1999 r. sprawy z powództwa Andrzeja W. przeciwko Przedsiębiorstwu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej - Spółce z o.o. w S. o sprostowanie protokołu powypadkowego, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu z dnia 2 grudnia 1998 r. [...]

z m i e n i ł w ten sposób zaskarżony wyrok, że oddalił apelację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy w Sandomierzu wyrokiem z dnia 19 sierpnia 1998 r. sprostował w punkcie 5 protokół powypadkowy [...] z dnia 30 stycznia 1997 r., sporządzony przez Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w S., w ten sposób, że stwierdził, iż wypadek, któremu uległ dnia 12 grudnia 1996 r. Andrzej W., był wypadkiem przy pracy i zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej koszty procesu. Ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie w charakterze konserwatora sieci wodno-kanalizacyjnej od 1992 r. W dniu 12 grudnia 1996 r. na polecenie przełożonego Janusza R. udał się około godz. 13⁰⁰ na miejsce awarii sieci wodociągowej za mostem drogowym na rzece Wisła w pobliżu skrzyżowania ulic L. i M. Miejsce awarii znajdowało się w odległości około 20-30 m od ulicy L. Zadaniem po-

woda wyznaczonym przez przełożonego była obserwacja prac wykonywanych w ramach gwarancji przez pracowników Przedsiębiorstwa „M.” w S.W., mająca charakter szkoleniowy. Około godz. 16³⁰ powód poczuł „pieczenie” w piersiach i pragnienie wypicia jakiegoś napoju. Postanowił udać się do sklepu położonego po drugiej stronie ulicy L., w odległości około 10 m od miejsca, w którym się znajdował. Przy przechodzeniu przez ulicę został potrącony przez samochód marki Fiat 126p, kierowany przez Janusza K. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Sandomierzu z dnia 26 maja 1997 r. [...], kierowca samochodu został skazany na karę grzywny za to, że naruszył zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym w ten sposób, że nie zachował należytej ostrożności zbliżając się do oznakowanego miejsca dla pieszych i skrzyżowania, wskutek czego najechał na przechodzącego przez jezdnię Andrzeja W., który doznał obrażeń ciała w postaci krwiaka śródmózgowego, powodującego u pokrzywdzonego chorobę zazwyczaj zagrażającą życiu.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powód nie poinformował przełożonego o zamiarze udania się do sklepu, gdyż – jak wyjaśnił – w zakładzie pracy nie było zwyczaju zwalniania się pracowników zatrudnionych przy usuwaniu awarii wtedy, gdy chcieli udać się do pobliskiego sklepu w celu zakupu żywności lub napojów. W dniu wypadku pracodawca nie zapewnił pracownikom zimnych napojów, a jedynie gorący posiłek w barze „P.”, położonym po tej samej stronie ulicy co miejsce awarii. Powód nie wiedział o tym, że krytycznego dnia pracownicy będą mogli spożyć posiłek w tym barze. Przyczyną nieuznania przez pracodawcę przedmiotowego zdarzenia za wypadek przy pracy było – jego zdaniem – zerwanie przez powoda związku z pracą.

W ocenie Sądu pierwszej instancji opisane wyżej zdarzenie było wypadkiem przy pracy, gdyż powód przez fakt udania się do pobliskiego sklepu, nie zerwał związku z pracą. Wprawdzie czynność powoda nie wiązała się bezpośrednio z wykonywaniem czynności pracowniczych, ale była niezbędna dla dalszego wykonywania pracy. Powód udał się do sklepu w dziesiątej godzinie swojej pracy i w sytuacji, gdy pracodawca nie zadbał o dostarczenie napojów chłodzących, a o zamówieniu gorącego posiłku powód nie został poinformowany.

Sąd Wojewódzki w Tarnobrzegu, rozpoznając apelację strony pozwanej, wyrokiem z dnia 2 grudnia 1998 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że oddalił powództwo. Uznał, że strona pozwana słusznie zarzuciła w apelacji naruszenie art. 6 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 30,

poz. 144 ze zm.), gdyż Sąd Rejonowy przyjął wadliwie, że powód nie zerwał związku z pracą. Poza powodem wszyscy przesłuchani świadkowie zeznali, że bez wiedzy i zgody przełożonego pracownicy zatrudnieni przy usuwaniu awarii nie mogli opuszczać miejsca pracy, by udać się do pobliskiego sklepu w celu zakupu żywności lub innych artykułów. Okoliczność ta wynika zwłaszcza z zeznań świadków: Janusza R., Andrzeja K. i Jerzego F. Odmienna ocena ich zeznań dokonana przez Sąd Rejonowy jest – zdaniem Sądu Okręgowego – oceną dowolną. Wprawdzie z zeznań świadka R. wynikało również, że pracownicy mogli odejść ze stanowiska ze względu na potrzeby fizjologiczne, ale taka sytuacja różni się od opuszczenia stanowiska pracy w celu np. dokonania zakupu żywności na drugie śniadanie.

Sąd Okręgowy podkreślił, że ustawodawca gwarantuje pracownikowi płatną przerwę śniadaniową, by mógł on zaspokoić głód i pragnienie, ale pracownik „nie może bez zgody pracodawcy robić sobie takich przerw, gdy przyjdzie mu na to ochota”. Pracodawca zapewniał pracownikom zatrudnionym przy usuwaniu awarii posiłki regeneracyjne zimą i zimne napoje latem, zatem powód nie miał potrzeby nabywać ich we własnym zakresie. Opuszczenie przez niego miejsca pracy było samowolne i spowodowało zerwanie więzi z pracą.

W kasacji od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni art. 6 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r., polegającej na przyjęciu, że jego postępowanie nosiło cechy zerwania związku z pracą, wobec czego wypadek, któremu powód uległ dnia 12 grudnia 1996 r., nie był wypadkiem przy pracy. Tymczasem powód podjął decyzję o chwilowym odejściu z miejsca usuwania awarii o godz. 16³⁰, po upływie 3,5 godzin obserwowania prac, a przyczyną odejścia był zamiar zakupu zimnego napoju w pobliskim sklepie. Wykonywanie obowiązków służbowych bez przerwy jest niemożliwe, dlatego istnieje system przerw w pracy, w czasie których pracownik może spożyć posiłek, napój lub nawet wykonać ćwiczenia rekreacyjne. Przerwy te służą odnowie sił i aczkolwiek nie stanowią wykonywania pracy, traktowane są jako zwykłe czynności pracownika.

Z tych względów skarżący wniósł o uznanie, że przedmiotowe zdarzenie było wypadkiem przy pracy i o odpowiednią zmianę zaskarżonego wyroku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja okazała się zasadna, gdyż w ustalonym w sprawie stanie faktycznym Sąd Okręgowy błędnie uznał, że okoliczności, w których powód uległ wypadkowi, nie pozostają w związku z pracą.

Przepis art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 ze zm.) dla uznania zdarzenia za wypadek przy pracy wymaga - poza jego nagłością i zewnętrznym charakterem przyczyny sprawczej – związku tego zdarzenia z pracą. Według tego przepisu praca rozumiana jest jako wykonywanie przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych, czynności wykonywanych przez pracownika w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia, a także stan pozostawania w dyspozycji zakładu pracy w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Natomiast związek zdarzenia z pracą istnieje nie tylko wówczas, gdy zdarzenie nastąpiło podczas świadczenia pracy, ale także wtedy, gdy pracownik pracy nie świadczył, lecz w związku z pracą znalazł się w sytuacji, która by nie powstała, gdyby nie był pracownikiem. W doktrynie i orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że związek zdarzenia z pracą nie musi być adekwatnym związkiem przyczynowym w takim znaczeniu, by praca była koniecznym czynnikiem sprawczym zdarzenia. Mówiąc inaczej – nie jest konieczne, by określone zdarzenie było następstwem wykonywania przez pracownika czynności lub poleceń wymienionych w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. Wystarczy bowiem, że czynnik sprawczy, mający charakter przyczyny zewnętrznej, wystąpił w czasie pracy i był powiązany funkcjonalnie z pracą. Przedstawione uwagi stanowią wprowadzenie do istotnej w sprawie kwestii, tej mianowicie, czy każdy wypadek, który zdarzył się podczas nieświadczenia pracy, w miejscu i w czasie przeznaczonym na pracę, może być uznany za pozostający w związku z pracą w rozumieniu wskazanego wyżej art. 6 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Dla udzielenia odpowiedzi na to pytanie zasadnicze znaczenie ma kwestia przyczyn nieświadczenia pracy i zachowania się pracownika. Zagadnienie to jest złożone, lecz omawianie wszystkich jego aspektów jest zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy. Należy zatem porzucić na kilku uwagach natury ogólnej.

Ochrona zdrowia i kondycji pracownika w procesie pracy, sformułowana w Kodeksie pracy jako obowiązek zapewnienia mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wymaga od pracodawcy między innymi zorganizowania pracy w od-

powiedni sposób (art. 207 § 2 pkt 1). Organizacja i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników powinny być określone w regulaminie (art. 104 § 1). Przepis art. 104¹ § 1 KP wymienia przykładowo – używając zwrotu „w szczególności” - prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, które powinny być ustalone w regulaminie i zalicza do nich między innymi: systemy i rozkłady czasu pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej. Z art. 232 KP wynika, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Mimo, że w przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207-237), a także w przepisach odnoszących się do regulaminów pracy (art. 104-104³) ustawodawca nie wymienił obowiązku pracodawcy ustalenia przerw w pracy, to jest niewątpliwe, że organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o którym stanowi art. 207 § 2 pkt 1 i 2 KP, wymaga od niego wyznaczenia przerw w pracy przeznaczonych na odpoczynek, na spożycie posiłku, przerw dla potrzeb higienicznych itp. Nie sposób zresztą wyobrazić sobie, że posiłki i napoje przewidziane dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych mogłyby być przez nich spożywane podczas wykonywania czynności. Jest też niewątpliwe, że w ciągu kilku lub nawet kilkunastu godzin pracy pracownik może odczuwać różne pilne potrzeby, co do których nie można wymagać, by czekał z ich załatwieniem na przerwę wyznaczoną regulaminem. Tak jest na przykład w razie silnego bólu wymagającego udania się do apteki lub do kiosku bądź apteczki znajdujących się na terenie zakładu pracy w celu uzyskania odpowiedniego farmaceutyku albo też w sytuacji, gdy pracownik po dłuższym okresie wykonywania pracy odczuwa naturalną przecież potrzebę wypicia napoju, którego nie zabrał z sobą lub którego nie może nabyć w zakładzie pracy.

Poza dyskusją jest, że przed opuszczeniem stanowiska pracy pracownik powinien uzyskać na to zgodę przełożonego, a w każdym razie zawiadomić go o konieczności oddalenia się. Nie znaczy to jednak, że niewypełnienie tej powinności i opuszczenie wyznaczonego miejsca pracy powoduje zawsze zerwanie związku z pracą. Zachowanie się pracownika sprzeczne z regułami dyscypliny pracy i zasadą podporządkowania pracownika pracodawcy uzasadnia skorzystanie przez tego ostatniego z różnego rodzaju środków dyscyplinarnych, nie może być jednak rozu-

miane w każdej sytuacji jako zerwanie związku z pracą. O istnieniu bądź zerwaniu tego związku decyduje bowiem przyczyna i cel, dla których pracownik opuścił stanowisko pracy, a mówiąc najogólniej – okoliczności, w jakich do tego doszło. Jeżeli pozostają one „w związku z wykonywaniem” przez pracownika czynności w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, to trzeba uznać, że związek ten nie został zerwany, choć postępowanie pracownika było naganne z punktu widzenia dyscypliny pracy.

Pogląd, traktujący zgodę pracodawcy na opuszczenie przez pracownika stanowiska (miejsca) pracy – jako warunek, od którego zależy zachowanie związku z pracą, a pomijający przyczynę i cel tego opuszczenia prowadzi do konsekwencji niemożliwych do zaakceptowania. Podzielenie go oznaczałoby bowiem, że związek wypadku z pracą zostaje zachowany także wtedy, gdy pracownik, uzyskawszy zgodę przełożonego na opuszczenie miejsca pracy, załatwia swoje prywatne sprawy, podczas których ulega wypadkowi. Tak rozumianemu wpływowi zgody przełożonego na zachowanie związku zdarzenia z pracą przeciwstawił się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 stycznia 1997 r., II UKN 47/96 (OSNAPIUS 1997 nr 17, poz. 326) stwierdzając, że zgoda przełożonego na opuszczenie przez pracownika miejsca pracy w godzinach pracy w celu załatwienia jego prywatnych spraw nie może być utożsamiana z zachowaniem związku z pracą wypadku, który nastąpił po opuszczeniu przez pracownika miejsca pracy. Należy zatem przyjąć, że skoro w przepisie art. 6 ust. 1 pkt 1 i 2 wskazanej wyżej ustawy ustawodawca przyjął istnienie związku wypadku z pracą także w czasie jej nieświadczenia, to zerwanie tego związku nastąpiłoby wtedy, gdyby zachowanie się pracownika było sprzeczne z celem zatrudnienia. Celem tym jest zaś efektywne świadczenie pracy, któremu mają sprzyjać między innymi posiłki regeneracyjne i napoje, przerwy w pracy przeznaczone na odpoczynek itp. Z celem tym nie jest również sprzeczne krótkotrwałe odejście pracownika ze stanowiska pracy i udanie się do pobliskiego sklepu po napój dla zaspokojenia odczuwanego pragnienia, tym bardziej, gdy praca odbywa się na dworze, poza terenem zakładu pracy, a sklep jest w bezpośrednim sąsiedztwie wykonywanych czynności.

Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie ujmował związek przyczynowy z punktu widzenia celu, jakiemu miała służyć określona czynność lub zachowanie się pracownika nie mieszczące się w pojęciu „zwykłych czynności”, „poleceń przełożonych”, bądź też „czynności w interesie zakładu pracy”. Uznawał mianowicie, że nie zrywają związku z pracą czynności celowe, mające usprawiedliwienie faktycz-

ne lub prawne. Na przykład w wyroku z dnia 27 lutego 1979 r., III PR 16/79 (SP 1979 Nr 7-8, s. 30) przyjął, że nie powoduje zerwania związku z pracą udanie się pracownika za zgodą przełożonego, do pobliskiego kiosku lub sklepu w celu zakupu przedmiotów bezpośredniego, bieżącego spożycia, takich jak bułka, oranżada, papierosy. Również w wyroku z dnia 19 września 1979 r., III PR 30/79 (OSNC 1979 r. z. 11, poz. 227) Sąd Najwyższy uznał, że związek z pracą zostaje zachowany, gdy do wypadku doszło w czasie godzin pracy i na terenie zakładu pracy, podczas zabezpieczenia przez pracownika przed opadami atmosferycznymi roweru, którym dojeżdżał on do pracy.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że udanie się powoda do sklepu, położonego w odległości 10 m od miejsca, z którego obserwował usuwanie awarii, nie spowodowało zerwania związku z pracą, gdyż po przepracowaniu 10 godzin, w czasie których nie było żadnego posiłku, powód chciał kupić sobie jakiś napój, odczuwając „pieczenie” w klatce piersiowej i pragnienie. Sąd Rejonowy ustalił zarazem, że powód nie poinformował przełożonego o zamiarze pójścia do sklepu, gdyż nie było zwyczaju zwalniania się pracowników zatrudnionych przy usuwaniu awarii, gdy chcieli w pobliskim sklepie kupić żywność lub napoje. Gdy chodzi o ustalenia Sądu Okręgowego różnią się one od ustaleń Sądu pierwszej instancji tylko tym, że Sąd Okręgowy przyjął, iż pracownicy bez wiedzy i zgody przełożonego nie mogli opuszczać miejsca pracy w celu dokonania zakupu żywności lub innych artykułów. Z tego też jedynie powodu Sąd drugiej instancji ocenił, że do wypadku doszło po zerwaniu przez powoda związku z pracą.

Jednocześnie z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że wypadek zdarzył się około godz. 16³⁰, gdy podczas przechodzenia przez jezdnię w miejscu dla pieszych najechał na powoda samochód osobowy. Postępowanie karne wykazało winę kierującego pojazdem i doprowadziło do jego ukarania za czyn naruszający zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym i „powodujący u poszkodowanego chorobę zავyczaj zagrażającą życiu”. Do wypadku doszło po prawie dziesięciu godzinach pracy, gdy na skutek „pieczenia” w piersiach i pragnienia powód postanowił udać się do sklepu i kupić jakiś napój. W dniu omawianego zdarzenia pracodawca nie zapewnił pracownikom zimnych napojów, lecz jedynie gorący posiłek w barze „P.”, którego do chwili wypadku jeszcze nie spożyli. Z poczynionych ustaleń wynika ponadto, że gdy powód zdecydował się iść do sklepu, jego przełożonego Janusza R. nie było w miejscu usuwania awarii. Był bowiem w barze „P.”, w którym właśnie zamawiał gorą-

cy posiłek dla pracowników. Na podstawie tej okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że skoro Janusz R. załatwił sprawę posiłków tuż przed wypadkiem, to nie mógł wcześniej poinformować o tym powoda.

W świetle przedstawionych ustaleń i rozważań trafny okazał się więc zarzut kasacji, że Sąd Okręgowy naruszył art. 6 ust. 1 ustawy o świadczeniach z tytułu wypadków i chorób zawodowych. Nie było bowiem podstaw do oddalenia roszczenia powoda o ustalenie, że wypadek, któremu uległ dnia 12 grudnia 1996 r., był wypadkiem przy pracy. Z tego względu Sąd Najwyższy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji (art. 393¹⁵ KPC).

=====