

Świadczenia za wypadek na imprezie integracyjnej przysługują tylko wtedy, gdy udział był obowiązkowy

ZUS ich nie wypłaci, jeśli pracownik dobrowolnie zdecydował o wyjeździe. A sytuacja komplikuje się jeszcze bardziej, gdy **możliwość odmowy była tylko teoretyczna**



Bartosz Stolarek
radca prawny
w kancelarii Aliant®
Krzyżowska

W wielu firmach, nie tylko tych największych, coraz popularniejsze stają się wyjazdy i spotkania integracyjne. Czy wypadek podczas takiej imprezy jest wypadkiem przy pracy? Nie zawsze, dlatego lepiej wiedzieć, w jakich sytuacjach i w jakich okolicznościach pracownik podlega ochronie ubezpieczeniowej. Pojęcie wyjazdu integracyjnego albo imprezy integracyjnej, gdzie już samo sformułowanie wskazuje na skojarzenie niekoniecznie związane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, jest już w dzisiejszych czasach nierozdzielnie związane ze stosunkiem pracy. Nie ma jednak odpowiednich regulacji prawnych, dlatego każda sprawa musi być więc rozpatrywana indywidualnie.

Wymuszona zgoda

Wyjazdy integracyjne dzielą się zazwyczaj na część szkoleniową i rekreacyjną. Są organizowane bezpośrednio przez pracodawców lub na ich zlecenie. Kluczową kwestią odnośnie do wyjazdów integracyjnych w kontekście świadczeń z tytułu wypadku przy pracy jest to, czy wyjazd był obowiązkowy w formie polecenia służbowego, czy też dobrowolny. W wypadku gdy pracownikowi tylko teoretycznie przysługiwała odmowa wyjazdu, będzie musiał wykonać przed sądem, że było to polecenie służbowe, a odmowa jego wykonania wiązałaby się dla niego z negatywnymi konsekwencjami.

Wypadek na obowiązkowym wyjeździe integracyjnym, w przeciwieństwie do dobrowolnego, będzie uprawniał pra-

cownika lub członków jego rodziny do uzyskania świadczeń określonych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (dalej: ustawa wypadkowa), np. podwyższonego zasiłku chorobowego, jednorazowego odszkodowania, renty szkoleniowej, renty rodzinnej. Katalog świadczeń przysługujących pracownikowi, który doznał wypadku przy pracy, jest dosyć szeroki. Oczywiście uprawnienia są związane ze stopniem uszczerbku na zdrowiu i w przypadku śmierci lub ciężkiego kalectwa są znacznie szersze i większe niż w przypadku złamania nogi. O prawie do nich i ich wysokości orzeka ZUS.

Ustawa wypadkowa na równi z wypadkiem przy pracy w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie traktuje wypadek, któremu pracownik uległ w czasie podróży służbowej. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy wypadek był spowodowany postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań. I właśnie ten przepis będzie miał ewentualne zastosowanie przy ustalaniu świadczeń związanych z wypadkami na wyjazdach integracyjnych.

Polecenie służbowe

Jeżeli zatem wyjazd integracyjny będzie miał charakter obowiązkowy, to wtedy pracownik spełnia pierwszy warunek do uzyskania świadczeń wskazanych w ustawie. Zgodnie bowiem z art. 77⁵ par. 1 kodeksu pracy pracownik jest w podróży służbowej, gdy wykonuje polecenie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. A zatem jeżeli pracownik dobrowolnie zdecydował się na wyjazd integracyjny, czyli mógł odmówić wzięcia w nim udziału,

to nie można uznać, że znajdował się w podróży służbowej. Może więc dojść do sytuacji, w której pracownicy z jednego działu dostali polecenie służbowe wyjazdu na wycieczkę integracyjną, a pracownicy z drugiego już sami zdecydowali o tym, czy na nią pojadą. Gdyby dwóch pracowników jednocześnie na tej samej wycieczce uległo poważnemu wypadkowi na skutek np. zawalenia się części budynku, to w przypadku tego, który był na wyjeździe obowiązkowo, mielibyśmy do czynienia z wypadkiem na równi z wypadkiem przy pracy. Natomiast pracownik, który dobrowolnie zdecydował się wziąć w nim udział, nie byłby uprawniony do świadczeń z ustawy wypadkowej.

Gdyby jednak spotkanie integracyjne odbywało się w siedzibie pracodawcy i doszłoby wówczas do wypadku, to konieczne byłoby ustalenie, czy miał on miejsce w związku z wykonywaniem przez pracownika poleceń przełożonych. W tym przypadku także istotna jest obowiązkowość udziału w takim spotkaniu. Chyba że wypadek nastąpił podczas wykonywania czynności na rzecz pracodawcy bez jego polecenia, co już jest kwestią bardzo oceną i zależną od konkretnego przypadku.

Lampka wina dozwolona

Kolejną niezwykle istotną kwestią przy ustalaniu, czy wypadek na wyjeździe integracyjnym jest wypadkiem na równi z wypadkiem przy pracy, jest stwierdzenie, czy pozostawał on w związku czasowym, miejscowym lub funkcjonalnym z wykonywaną pracą. Pracownik musi doznać uszczerbku na zdrowiu lub śmierci w miejscu i czasie, kiedy pozostawał w sferze interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r., sygn. akt I PK 275/13). Jeżeli więc pracodawca na wyjeździe integracyjnym

zorganizował mecz tenisowy, aby polepszyć relacje wśród załogi, to kontuzja pracownika podczas takiego meczu będzie wypadkiem zrównywanym z wypadkiem przy pracy. Ale jeżeli po zakończeniu meczu organizowanego przez pracodawcę pracownicy na własną rękę kontynuowali grę, to wówczas można mieć wątpliwości, czy ich zachowanie pozostawało w związku z wykonywaną pracą i zadaniami.

WAŻNE Nawet jeśli wydaje się, że wypadek nie ma związku z pracą, pracodawca powinien powołać zespół powypadkowy odpowiedzialny za sporządzenie protokołu.

Sąd Najwyższy w wyroku z 13 maja 1997 r., sygn. akt II UKN 98/97, stwierdził, że pracownik w podróży służbowej (na wyjeździe integracyjnym) zachowuje prawo do korzystania z odpoczynku, spacerów, spożywania posiłków poza miejscem wykonywania obowiązków służbowych. Oczywiście zachowanie pracownika i okoliczności wypadku na wyjeździe integracyjnym są kwestią indywidualną. Wypadek na wyjeździe integracyjnym może pozostawać w związku funkcjonalnym z pracą (choćby na wieczornym spotkaniu przy grillu), chyba że w zachowaniu pracownika można się dopatrzeć naganności uzasadniającej uznanie, iż doszło do zerwania związku z podróżą służbową (wyrok SN z 8 października 1999 r., sygn. akt II UKN 545/98). Również i ten stopień naganności będzie oceniany za każdym razem inaczej w zależności od wszystkich okoliczności zdarzenia. Nie jest tajemnicą, że na wyjazdach integracyjnych wieczorami w części rekreacyjnej jest

spożywany alkohol. Inaczej jednak będzie oceniana sytuacja, gdy podczas ogniska integracyjnego pracownik po wypiciu piwa lub lampki wina potknie się i złamie nogę, a inaczej to samo zdarzenie, gdy będzie on miał we krwi 2 promile alkoholu. Granice rozsądku dotyczą również ustalania wypadków na równi z wypadkami przy pracy.

Zawsze protokół powypadkowy

Gdy dojdzie do takiego wypadku, pracodawca niezwłocznie powinien ustalić wszystkie okoliczności oraz jego przyczyny za pomocą zespołu powypadkowego. Niedopuszczalne jest, aby pracodawca, mimo oczywistej winy pracownika lub braku związku wypadku z pracą, zrezygnował z takiego działania. Prawidłowe i rzetelne ustalenie przebiegu zdarzenia ma kluczowe znaczenie dla uzyskania przez pracownika świadczeń przewidzianych w ustawie wypadkowej. Od ustalenia zespołu powypadkowego pracownikowi przysługuje powództwo do sądu. Również od odmowy wypłaty świadczeń przez ZUS przysługuje mu lub jego rodzinie prawo do odwołania się do sądu, co nierzadko kończy się sukcesem. Niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia społecznego poszkodowanemu przysługuje jeszcze roszczenie w stosunku do pracodawcy na zasadach ogólnych kodeksu cywilnego. Oczywiście jeżeli podstawy jego żądania są uzasadnione, a świadczenia gwarantowane ustawą nie pokrywają wszystkich strat. ©

Podstawa prawna

Art. 6 ust. 2 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1773 ze zm.).

Art. 77⁵ par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.).