

PIOTR PRUSINOWSKI

ORCID: 0000-0002-5805-9908

Sędzia Sądu Najwyższego

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ŚWIADCZENIE PRACY JAKO WYZNACZNIK SYTUACJI PRAWNEJ PRACOWNIKA — WYBRANE PROBLEMY

Abstrakt: Pojęcie „praca” ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia sytuacji prawnej pracownika. Niestety termin ten jest wieloznaczny. Wyznaczają go różne czynniki, takie jak czas i miejsce, poza tym „praca” może mieć inne znaczenie w różnych gałęziach prawnych. W prawie pracy zwrot ten dookreśla świadczenie pracownika, a w prawie ubezpieczeń społecznych stanowi przesłankę wypadku przy pracy. Funkcje te sprawiają, że w każdej dziedzinie prawa praca może być autonomicznie postrzegana. Różnorodność ta utrudnia wyznaczenie zakresu praw i obowiązków zatrudnionego. Wydaje się, że w takim przypadku niezbędne jest korzystanie nie tylko z wykładni językowej, ale w równym stopniu z reguł systemowych i funkcjonalnych.

Słowa kluczowe: praca, związek z pracą, czas pracy, polecenie, wypadek przy pracy

WPROWADZENIE

Termin „praca” nie jest jednoznaczny. Z pewnością odnajduje się on w aspekcie czynnościowym. Nie ma też wątpliwości, że aktywność nazywana pracą wchodzi w rozliczne relacje. Możliwe, że to te związki dookreślają i typizują poszczególne rodzaje pracy. Dochodzi do tego dodatkowa trudność. Prawo ma charakter abstrakcyjny. Dąży do „ubrania” zjawisk realnych w teoretyczną siatkę pojęć. Nie zawsze dążenie to jest możliwe. Wykonywanie pracy, dekodowane językiem potocznym, ma wiele znaczeń. Różnorodność ta jest trudna do uchwycenia w ramach przekazu prawnego. W rezultacie możliwa jest tylko regulacja zakresowa. Prawodawca wybiera poszczególne zależności występujące między aktywnością człowieka a innymi rozpoznawalnymi czynnikami, co doprowadza do ukształtowania określonego wzorca prawnego. Oczywiście jest, że jego wyróżnienie dyktują cele stawiane przez ustawodawcę. Zachowanie jednolitości wzorca staje się trudne, gdy ten sam model warunkowany jest odmiennymi funkcjami. Sytuacja tego rodzaju ma miejsce, gdy więź prawna podlega ocenie z pozycji różnych gałęzi

prawa. Może wówczas dojść do nieładu terminologicznego, który nie jest najlepszym fundamentem do przeprowadzania interpretacji przepisów.

„PRACOWNICZE” ROZUMIENIE PRACY

Pracę w rozumieniu kodeksu pracy dookreślają co najmniej trzy czynniki: jej rodzaj, miejsce jej wykonywania oraz miara czasu, która ją zakreśla. Nie ma wątpliwości, że zobowiązanie pracownika polega na wykonywaniu pracy określonego rodzaju w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wniosek ten *expressis verbis* wynika z art. 22 § 1 k.p. Sprawa zaczyna się komplikować przy próbie wyznaczenia zmiennych realizacji zobowiązania pracownika. Czym innym jest bowiem umowne (w przypadku rodzaju i miejsca) lub ustawowe (w zakresie czasu) określenie elementów konkretyzujących pracę, a czym innym przesądzenie, że dane zachowanie mieści się w ramach więzi prawnej (albo wykracza poza tę sferę). Powstaje pytanie, czy określona czynność zrealizowana w granicach miejsca i czasu pracy, a mieszcząca się w obszarze umówionego rodzaju pracy, zawsze powinna być kwalifikowana jako „wykonanie pracy” w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. W szczególności nie jest jasne, czy dodatkową zmienną nie pozostają inne czynniki. Z omawianego przepisu można się bowiem dowiedzieć, że obowiązek pracownika materializuje się, jeśli jest wykonywany na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Odpowiedź na tak postawione pytanie nie jest jednoznaczna. Nie ułatwia jej analiza przepisów kodeksu pracy. Skoro czasem pracy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. jest już „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”, to aspekt wykonawczy (doprecyzowany przez zwroty „na rzecz” i „pod kierownictwem”) traci na znaczeniu. W rezultacie trzeba uznać, że zatrudniony wchodzi w relację z zatrudniającym nie tylko w przypadku wykonywania pracy, lecz także w razie pozostawania w dyspozycji pracodawcy, czyli świadczenie pracownika w domenie deklaratywnej polega na zobowiązaniu się do wykonywania pracy (art. 22 § 1 k.p.), w płaszczyźnie zaś realizacyjnej wystarczający jest stan opisany w art. 128 § 1 k.p. Na tle tego rozróżnienia powstaje pytanie o zakres określenia „zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy”, którym posługuje się art. 36² k.p. Może być on rozumiany w sposób szeroki lub wąski. W pierwszym wypadku pracownik nie będzie zobowiązany do pozostawania w okresie wypowiedzenia w jakiegokolwiek relacji z pracodawcą (czyli będzie mógł swobodnie dysponować swoim czasem z zachowaniem wynagrodzenia), w drugim złożone przez pracodawcę oświadczenie oznacza tylko zwolnienie z powinności świadczenia pracy, ale nie uwalnia od pozostawania w jego dyspozycji (chyba że co innego wynika z jego treści). W tym miejscu można postawić tezę, że zachowanie określane jako praca nie jest jednorodne. Cecha ta jest konsekwencją związku zachodzącego między pracą a miarą czasu, która ma ją limitować.

Kontynuując wywód, trzeba wskazać, że przeciwieństwem wykonywania pracy i pozostawania w dyspozycji pracodawcy jest stan, który ustawodawca określa jako „nieobecność w pracy” (terminem tym posługuje się wiele przepisów). Zestawienie art. 128 § 1 k.p. z art. 130 § 3 k.p. daje podstawę sądzić, że skoro usprawiedliwiona nieobecność w pracy obniża wymiar czasu pracy (*a contrario* nieobecność nieusprawiedliwiona nie wywołuje takiego skutku), to każdy stan niespełniający ustawowej definicji czasu pracy należy kwalifikować jako „nieobecność w pracy”. W przeciwnym razie, czyli przy dopuszczeniu występowania sytuacji pośrednich, powstałby problem, jak je rozliczyć. Należy dodać, że zakres znaczeniowy terminu „pozostawać w dyspozycji pracodawcy” wyznaczają co najmniej dwa czynniki. Po pierwsze, odwołuje się do stanu psychofizycznego pracownika (zatrudniony ma mieć realną możliwość świadczenia pracy)¹ i zakłada wolę świadczenia pracy przez wykonawcę (pracownik ma zamiar świadczenia, który jest przez niego manifestowany)². Po drugie, pracownik musi przebywać w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (w ten sposób uwypuklono zależność miejsca z czasem pracy). Oznacza to, że warunkiem definicyjnym czasu pracy jest realność wykonywania powierzonych obowiązków.

Sumą przeprowadzonego wywodu jest wniosek, że wykonywanie pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. (czyli realizowanie zobowiązania przez pracownika) nie ogranicza się do realnego jej świadczenia, ale obejmuje również sytuacje, gdy zatrudniony oddaje pracodawcy do dyspozycji swój czas, umiejętności i możliwość świadczenia pracy. Wykorzystanie tego świadczenia należy do pracodawcy i uzależnione zostało od jego możliwości organizacyjnych, technicznych czy gospodarczych³. Znaczący to również, że zawarte w art. 22 § 1 k.p. dookreślenia wykonywania pracy, takie jak „na rzecz” i „pod kierownictwem”, nie przesądzają o każdym sposobie spełnienia świadczenia przez pracownika. Można jednak wnosić, że o ile nie dookreślają pojęcia pracy, o tyle jednak służą wytyczeniu linii demarkacyjnej między modelem pracowniczym a innymi podstawami prawnymi.

Wchodząc na bardziej ogólny stopień rozważań, należy zauważyć, że „wykonywanie pracy” na gruncie kodeksu pracy nie zostało zdefiniowane. Zakres znaczeniowy tego pojęcia można wyinterpretować przy zastosowaniu metody językowo-logicznej i systemowej. Trzeba jednak zaznaczyć, że uformowanie tego określenia zdeterminowane zostało potrzebą uporządkowania relacji zachodzącej między istotnymi czynnikami kształtującymi więź pracowniczą. Wystarczy wskazać na zależność zachodzącą między świadczeniami obu stron. W przepisie art. 80 § 1 k.p. zadeklarowano, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Nie

¹ Dlatego nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy pracownik, który stawia się nietrzeźwy do zakładu pracy — wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2000 roku, I PKN 586/99, OSNAPiUS 2001, nr 18, poz. 556. Należy uznać, że jest on nieobecny w pracy.

² T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 337.

³ K. Stefański, *Czas pracy*, Warszawa 2013, s. 17–18.

ma przy tym wątpliwości, że za czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy (nawet bez świadczenia pracy) pracownik ma prawo do wynagrodzenia. Skoro tak, to na gruncie tego związku pojęcie pracy obejmuje zarówno jej wykonywanie, jak i pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Wydaje się, że zrównanie tego rodzaju ma miejsce również wówczas, gdy za punkt odniesienia weźmie się relację zachodzącą między czasem i pracą. Znaczy to tyle, że pojęcie „praca” w kodeksie pracy ukształtowane zostało w autonomiczny sposób. Wynika to z tego, że termin ten wchodzi w związki z innymi czynnikami. Nie znaczy to jednak, że wskazane zależności będą wyznaczać pracę na gruncie innych aktów prawnych.

ZWIĄZEK Z PRACĄ JAKO PRZESŁANKA WYPADKU PRZY PRACY

Posługując się systemową metodą interpretacji, należy zauważyć, że kodeksowi pracy nie jest znane pojęcie „związek z pracą”, co nie oznacza, że tego rodzaju zależność nie występuje. Mając w pamięci to spostrzeżenie, trzeba wskazać, że w ustawie z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁴ zasadniczą rolę nadano definicji wypadku przy pracy. W samej nazwie tej konstrukcji wpisano zależność między zdarzeniem powodującym śmierć lub uszczerbek a pracą. Łącznik „przy” został w art. 3 ust 1 ustawy wypadkowej rozwinięty. Nie chodzi o zdarzenie powstałe równoległe z pracą, ale o takie, które pozostaje z nią w związku.

Na tym etapie rozważań możliwe jest postawienie dwóch tez. Po pierwsze, formuła „zdarzenie, które nastąpiło w związku z pracą” nie przystaje do zależności wyznaczonej przez przepisy kodeksu pracy. O ile w art. 3 ust 1 ustawy wypadkowej powiązано pracę ze zdarzeniem (które niekoniecznie musi pochodzić ze sfery wyznaczonej przez zatrudnienie), o tyle zależności zachodzące w prawie pracy koncentrują uwagę tylko na czynnikach wewnętrznych (pracą a jej czasem, miejscem lub rodzajem). Różnica ta nie pozwala jednoznacznie stwierdzić, że pojęcie pracy na gruncie kodeksu pracy i ustawy wypadkowej jest tożsame. Po drugie, treść art. 3 ust 1 pkt 1–3 ustawy wypadkowej pozwala sądzić, że ustawodawca stara się doprecyzować terminy „praca” i „w związku”. Pierwsze pojęcie identyfikowane jest ze zwrotem „wykonywanie czynności” i „pozostawanie w dyspozycji”, drugie z określeniem „podczas lub w związku” oraz „w czasie”.

Kierując się wynikami wykładni systemowej, okazuje się, że „związek (zdarzenia) z pracą” został w ustawie wypadkowej opisany trzema ewentualnościami. Po pierwsze, występuje, jeśli zdarzenie nastąpiło podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, po drugie, nastąpi podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia i po trzecie, ma miejsce w cza-

⁴ Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1376 (dalej: ustawa wypadkowa).

sie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Analiza wskazanych wypadków nie jest prosta. Rodzi się bowiem pytanie o koncepcję stojącą za wyodrębnieniem wskazanych trzech sytuacji.

Na początku należy uwypuklić, że „związek z pracą” definiowany jest związkiem z wykonywanymi czynnościami. Posłużenie się tego rodzaju zabiegiem musi prowadzić do kontrowersji. Powstaje bowiem pytanie, czy fundamentem definicji jest relacja określana słowem „związek”, czy też punktem odniesienia są czynności realizowane przez pracownika, podczas których dochodzi do wypadku. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że pojęcie związku jest wieloznaczne, a w trakcie wykładni może prowadzić do odmiennych konkluzji.

Pozostawiając na chwilę ten wątek, trzeba przypomnieć, że prawodawca w art. 3 ust. 1 pkt 1–3 ustawy wypadkowej rozróżnia czynności „zwykłe”, czynności inne oraz „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”. Pierwsza kategoria jest trudna do zweryfikowania, jeśli weźmie się pod uwagę, że przeciwstawia się jej wykonywanie poleceń przełożonych. Pojęcia te zespolono łącznikiem „lub”, który nawiązuje do konstrukcji alternatywy zwykłej. Oznacza to, że wykonanie poleceń przełożonych może polegać na realizowaniu innych czynności niż zwykłe, a nadto że te ostatnie mogą nie wiązać się z poleceniami. Konkluzja ta może dziwić, jeśli uwzględni się, że w art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy wypadkowej zastrzeżono, że wpisuje się w definicję wypadku przy pracy również wykonywanie innych czynności niż zwykłe, nawet bez polecenia. Znaczący to tyle, że objęte ochroną ubezpieczeniową są zdarzenia powstałe podczas wykonywania czynności zwykłych i innych niż zwykłe, gdy nie były rezultatem polecenia. Analiza art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy wypadkowej prowadzi do wniosku, że inne niż zwykłe czynności doprecyzowane zostały określeniem „na rzecz pracodawcy”. Można stąd wnosić, że zwykłe czynności są realizacją zobowiązania (również gdy są podejmowane bez udziału kierownictwa pracodawcy), a inne czynności mają znaczenie tylko wówczas, gdy nie wynikają z treści zobowiązania, ale zostały przedsięwzięte na rzecz pracodawcy. Nie znaczy to bynajmniej, że każde zachowanie pracownika, które w jego subiektywnym przekonaniu służy pracodawcy, może być uznane za wypadek przy pracy⁵. W określeniu „na rzecz” kryje się aspekt zarówno subiektywny, jak i obiektywny⁶. Znaczący to tyle, że niewystępowanie tego ostatniego uniemożliwia zaklasyfikowanie danej czynności z art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy wypadkowej.

W tym miejscu należy się na chwilę zatrzymać. Staje się bowiem jasne, że konstrukcja z art. 3 ust. 1 pkt 1–2 ustawy wypadkowej nie koresponduje ze sche-

⁵ M. Dudzińska-Pytel, *Wypadki przy pracy w świetle orzecznictwa SN — przesłanka związku z pracą*, „Prawo Pracy” 2000, nr 3, s. 16.

⁶ W literaturze przedmiotu nie ma zgody, czy decydujące znaczenie należy nadać czynnikowi obiektywnemu — tak J. Jonczyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2003, s. 239; czy też trzeba uwzględnić również aspekt subiektywny — zob. J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 714.

matem, na którym zbudowano art. 22 § 1 k.p. Po pierwsze, na gruncie prawa pracy nie sklasyfikowano zwykłych czynności (termin ten nie jest znany), a po drugie, każde wykonywanie pracy ma być ukierunkowane „na rzecz” pracodawcy. Poza tym kodeks odwołuje się do szerszej formuły zależności, dlatego w art. 22 § 1 k.p. mowa jest o kierownictwie pracodawcy, a nie o wydawaniu przez niego poleceń. Na uwagę zasługuje również, że pracownik zobowiązuje się do realizowania nie jakiegokolwiek pracy, ale tylko pracy określonego rodzaju. Znaczący to tyle, że dyskusyjne jest, czy czynności niemające odzwierciedlenia w łączącej strony umowie, choćby były dokonane na rzecz pracodawcy, stanowią wykonanie więzi pracowniczej. Konkluzje te prowadzą do wniosku, że normatywny kształt „związku z pracą” i definicji umowy o pracę wprawdzie krzyżują się z sobą, jednak nie zostały oparte na tych samych założeniach metodologicznych. Efekt ten jest zrozumiały, jeśli uwzględnimy, że ich kompozycja wyznaczona została innymi celami i funkcjami. Można ogólnie powiedzieć, że art. 22 § 1 k.p. służy wyznaczaniu granic integralności relacji pracowniczej, a definicja wypadku przy pracy ma na celu uściślenie obrzeży ochrony ubezpieczeniowej.

Jeszcze bardziej interesujące wnioski można wyprowadzić, interpretując zakres ustanowiony przez art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy wypadkowej. Przepis wyznacza dwie zmienne. Pierwsza polega na pozostawaniu przez pracownika w dyspozycji pracodawcy, druga odwołuje się do aspektu miejscowego (chodzi o drogę między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku). Posługując się argumentem *a contrario*, można twierdzić, że przemieszczanie się w przeciwnym kierunku, czyli z miejsca wykonywania zadania do zakładu pracy⁷ czy też między miejscami realizacji poszczególnych czynności, nie podlega ochronie⁸. Wnioskowanie z przeciwności będzie jednak prawidłowe, jeśli założymy, że regulacja ma charakter zamknięty i wyczerpujący, a przepis uchwycił wszystkie sytuacje prawnie doniosłe. W tym zakresie dopuszczalne są spekulacje. Nie można bowiem wykluczyć, że zdarzenie powstałe w czasie pozostawania w dyspozycji pracodawcy (art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy wypadkowej) pochłaniane jest przez „wykonywanie (zwykłych) czynności” (art. 3 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy wypadkowej). Założenie tego rodzaju kłóci się jednak z wnioskowaniem *per non est*. Mimo to nieracjonalność przekazu zawartego w art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy może dawać asumpt do głoszenia nie tylko zbędności opisu zawartego w przepisie. Alternatywą jest zapatrywanie,

⁷ W tym zakresie Sąd Najwyższy uznał, że zdarzenie powstałe w drodze powrotnej również spełnia kryteria art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy wypadkowej (z miejsca wykonywania czynności do zakładu pracy), o ile zatrudniony miał obowiązek się tam stawić — wyrok SN z dnia 6 marca 2014 roku, I PK 198/13, LEX nr 1463666.

⁸ Na problem ten zwrócono uwagę w doktrynie, postulując stosowanie wykładni rozszerzającej — zob. I Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne*, t. 3. *Ubezpieczenie chorobowe. Ubezpieczenie wypadkowe*, Warszawa 2003, nr 183. Sąd Najwyższy również uznaje, że wypadek komunikacyjny pracownika objętego zadaniowym czasem pracy, w drodze pomiędzy jednym a drugim miejscem świadczenia pracy, jest wypadkiem przy pracy — wyrok z dnia 16 września 2009 roku, I UK 105/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 131.

że zdarzenie wypadkowe pozostaje w związku z pracą, gdy wydarzyło się w innych przypadkach pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Powstaje przy tym pytanie, czy termin „pozostawać w dyspozycji pracodawcy” z art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy wypadkowej jest znaczeniowo tożsamy ze swoim odpowiednikiem z art. 128 § 1 k.p. W tym obszarze również nie ma pewności. Wystarczy wskazać, że definicja czasu pracy polega na połączeniu czynnika pracy (rozumianej jako pozostawanie w dyspozycji) i czynnika miejsca (w zakładzie pracy lub innym wyznaczonym przez pracodawcę miejscu). W art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy wypadkowej ograniczono wątek miejsca. Dyspozycję zawężono tylko do „drogi między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy”. Przyjęcie, że limitowanie to jest irracjonalne, nie pozwala jednoznacznie stwierdzić, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu ustawy wypadkowej jest równoznaczne z zakresem desygnatów nadanym temu pojęciu w art. 128 § 1 k.p. Znaku równości nie można postawić ze względu na odmienne funkcje towarzyszące obu normom prawnym. Czym innym jest bowiem zależność zachodząca między czasem a pracą (na której zbudowano art. 128 § 1 k.p.), a czym innym relacja zachodząca między zdarzeniem wypadkowym a pracą (a do niej odwołuje się art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej). W pierwszym przypadku chodzi o określenie granic czasowych pracy, w drugim znaczenie ma tylko wytyczenie oddziaływania ochrony ubezpieczeniowej. Miara czasu znana w prawie pracy niekoniecznie służy celom stawianym w prawie ubezpieczeń społecznych.

Z omawianego przepisu można wyprowadzić jeszcze jedną tezę. Po zestawieniu art. 3 ust. 1 pkt 3 z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy wypadkowej należy dojść do konkluzji, że prawodawca konfrontuje sytuacje polegające na wykonywaniu czynności i pozostawaniu w dyspozycji. Znaczy to tyle, że prewencja ubezpieczeniowa dotyczy tylko wybranych aspektów kinetycznych i statycznych. Skoro związek z pracą ma miejsce tylko podczas lub w związku z „wykonywaniem” czynności (art. 3 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy), a przypadki pozostawania w dyspozycji zostały wyczerpująco opisane w art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy, to związek z pracą nie wystąpi, gdy zdarzenie powodujące uraz lub śmierć ma miejsce w trakcie przerw między wykonywaniem obowiązków pracowniczych (za wyjątkiem odbywania drogi między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku). Wniosek ten opiera się na regule *expressio unius est exclusio alterius* — jeśli prawodawca odwołuje się tylko do pewnych elementów pojęcia, to pozostałe można wykluczyć. Mimo, że teza ta jest uzasadniona systemowo i językowo, to trudno ją bezwarunkowo zaakceptować. Staje się to jasne, jeśli weźmie się pod uwagę, że praca to złożony proces, w trakcie którego pracownik wykonuje określone czynności, a także ustawicznie znajduje się w stanie dyspozycji pracodawcy. O ile korelacja ta została w kodeksie pracy harmonijnie odwzorowana, o tyle w ustawie wypadkowej uporządkowanie to nie jest dostrzegalne.

W tym miejscu trzeba wrócić do pierwszego spostrzeżenia. Rozbiór definicji z art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej prowadzi do kilku istotnych wniosków. Zabieg

polegający na połączeniu relacją nazwaną związkiem dwóch zmiennych — zdarzenia i pracy — wymaga doprecyzowania zakresu znaczeniowego użytych pojęć. Termin „zdarzenie” ma charakter ekstensywny. W art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej chodzi zatem nie o jego zdefiniowanie, ale o wskazanie konfiguracji, w jakiej ma się on znajdować względem pracy. W tym zakresie ustawodawca posłużył się określeniem „podczas lub w związku” oraz „w czasie”. Może to oznaczać, że zależność między zdarzeniem wypadkowym a pracą sprowadzona została tylko do miary temporalnej. Za koncepcją tą przemawiają zwroty „podczas” i „w czasie”. Nie jest jednak jasne, czy użyte w art. 3 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy wypadkowej określenie „w związku” nie niesie dalej idących konsekwencji. Myśl tę trzeba odrzucić, co staje się zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że termin „w związku” został zespolony z określeniem „wykonywanie przez pracownika czynności”. W ramach tej korelacji nie sposób uznać, że zależność między zdarzeniem a pracą wykracza poza aspekt temporalny. Trudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, gdy zdarzenie oddziałujące na pracownika miało miejsce w trakcie wykonywania czynności i pozostawało z nimi w związku, a jednocześnie nie mieściło się w formule „podczas”. Wywód ten prowadzi do wniosku, że dookreślenia związku zdarzenia z pracą użyte w art. 3 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy wypadkowej są znaczeniowo problematyczne. Dodać do tego należy, że w art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy skoncentrowano uwagę tylko na efekcie czasowym, z pominięciem innych relacji.

Przeprowadzone rozważania dają asumpt do co najmniej dwóch konkluzji. Po pierwsze, językowe i systemowe narzędzia interpretacyjne nie pozwalają na odkodowanie jednoznacznego i logicznego przekazu płynącego z art. 3 ust. 1 pkt 1–3 ustawy wypadkowej. Po drugie, okazuje się, że siatka pojęć występująca w kodeksie pracy nie przystaje do definicji wypadku przy pracy, a to skłania do ostrożności przy jej recypowaniu na grunt tej konstrukcji prawnej.

W przedstawionych uwarunkowaniach interpretacyjnych wytyczenie linii demarkacyjnej między zdarzeniami pozostającymi w związku z pracą a tymi, które w relację tę nie wchodzi, staje się zadaniem karkołomnym. Komplikacje te widoczne są w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

EKSTENSYWNA WYKŁADNIA SĄDU NAJWYŻSZEGO

Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego pozwala twierdzić, że trudności z interpretacją art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej możliwe są do ominięcia przez różnorodne zabiegi. Po pierwsze, zauważalne jest odstępowanie od dosłownego brzmienia tekstu normatywnego. Zabieg ten pozwala położyć nacisk na określenie „podczas lub w związku” (którym posługuje się zarówno pkt 1, jak i 2 art. 3 ust. 1 ustawy), a tym samym twierdzić, że definicją wypadku przy pracy objęte są nie tylko wypadki, które miały miejsce podczas świadczenia pracy (związek czaso-

wy i miejscowy), lecz także zdarzenia, które nastąpiły zarówno w związku z wykonywaniem zwykłych czynności pracowniczych lub poleceń przełożonych, jak i w związku z wykonywaniem czynności na rzecz pracodawcy, choćby bez polecenia (związek funkcjonalny)⁹. Zestawienie zwrotów „w związku” z wykonywaniem czynności pozwala na zaszeregowanie do definicji wypadku zdarzeń, które nie wystąpiły bezpośrednio w trakcie realizacji czynności, ale miały miejsce w ich ciągu (na przykład w czasie chwilowego niewykonywania pracy spowodowanego różnymi przyczynami)¹⁰ albo przed rozpoczęciem pracy¹¹. Zabieg ten przekonuje, jeśli uwzględni się, że termin „w związku z wykonywaniem” jest semantycznie wieloznaczny. Trudno go jednak zaakceptować, gdy weźmie się pod uwagę, że stan polegający na pozostawaniu w dyspozycji został uregulowany w art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy wypadkowej, chyba że został on również wpisany w art. 3 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy, a wówczas termin „w związku z wykonywaniem” będzie równoznaczny z określeniem „w związku z pozostawaniem w dyspozycji”. Przy odwołaniu się do dyrektywy konsekwencji terminologicznej wnioskowanie to jednak nie jest pewne.

Po drugie, widoczne jest zmanifestowanie wniosków płynących z określenia „związek z pracą”. Wskazuje się, że związek zdarzenia z pracą może być czasowy, miejscowy lub funkcjonalny¹², przy czym pierwsze dwa zachodzą, gdy pracownik doznał uszczerbku na zdrowiu bądź poniósł śmierć w czasie i w miejscu, w którym pozostawał w sferze interesów pracodawcy. Jeżeli natomiast przyczyna zewnętrzna zadziałała poza czasem i miejscem wykonywania normalnych czynności pracowniczych, wówczas niezbędne jest stwierdzenie funkcjonalnego

⁹ Wyrok SN z dnia 6 września 2017 roku, I UK 374/16, LEX nr 2389590. Zob. też W. Witoszko, *Związek z pracą jako element pojęcia wypadku przy pracy*, „Przegląd Sądowy” 2007, nr 11, s. 112–114.

¹⁰ Uchwały SN z dnia 28 sierpnia 1978 roku, III PZP 10/78, OSNCP 1979, nr 2, poz. 30; z dnia 19 września 1979 r., III PZP 7/79, OSNCP 1980 nr 3, poz. 43, (z glosami aprobującymi J. Zycha, OSPiKA 1980 nr 10, poz. 191; i M. Włodarczyk, OSPiKA 1980 nr 12, poz. 221). Z judykatów tych wynika, że w pojęciu „wykonywania zwykłych czynności” mieszczą się również takie czynności, jak dojdzie pracownika do stanowiska pracy, czynności poprzedzające i następujące po czynnościach produkcyjnych oraz inne czynności podejmowane przez pracownika w miejscu pracy, które nie są wprawdzie skierowane bezpośrednio na wykonywanie pracy, lecz służą pośrednio wypełnieniu obowiązków pracowniczych i są usprawiedliwione faktem przebywania pracownika w zakładzie pracy. Należą do nich przebranie się w ubiór roboczy, ochronny, a nawet pozostawienie garderoby w szatni, spożycie posiłku, udanie się do biura celem załatwienia spraw administracyjnych itp.

¹¹ Wyrok SN z dnia 17 lipca 2006 roku, I UK 28/06, LEX nr 203551.

¹² Koncepcję tę zaproponował W. Sanetra, *Przesłanki wyłączenia prawa do świadczeń pieniężnych w razie wypadku przy pracy*, PiP 1971, nr 7, s. 86–87; a następnie przejęło ją orzecznictwo: wyroki SN z dnia 8 listopada 2012 roku, II PK 80/12, LEX nr 1255858; z dnia 13 lipca 2011 roku, I UK 46/11, LEX nr 1043989; z dnia 17 lipca 2006 roku, I UK 28/06, LEX nr 203551; z dnia 7 sierpnia 1997 roku, II UKN 245/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 370.

związku z pracą¹³, to znaczy takiego, w ramach którego praca musi być nie tylko jednym z czynników prowadzących do zdarzenia, ale musi ona także wywrzeć wpływ na zaistniały skutek. W tym ujęciu związek funkcjonalny nie jest pojęciem wymiernym i obiektywnym jak czas i miejsce pracy, i leży często w sferze psychiki poszkodowanego pracownika. Wyłączenie zaś tego związku następuje w sytuacji, w której pracownik przez istotę podjętych działań i sposób zachowania daje do zrozumienia, że chce poświęcić się innym czynnościom o celach obcych pracodawcy, niezwiązanych z zatrudnieniem. Związek zdarzenia z pracą nie ma zatem charakteru absolutnego i może zostać zerwany¹⁴.

Poczyniony wywód jest przekonujący. Rzecz jednak w tym, że pomija on relację zachodzącą między *definiendum* (wyrażeniem definiowanym) a *definiens* (wyrażeniem definiującym). Lektura art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej nie pozostawia wątpliwości, że związek z pracą został wypełniony z woli ustawodawcy treścią wskazaną w pkt 1–3, na co wskazuje dwukropek stanowiący łącznik definicyjny. Oznacza to, że odwołanie się do poszczególnych zależności wynikających ze słowa „związek” bez odwzorowania ich w sformułowaniu definiującym jest zabiegiem ryzykownym i dyskusyjnym.

Po trzecie, wykładnia operatywna zmierza do rozdzielenia sytuacji, w których związek z pracą występuje, i tych, w których doszło do jego zerwania. Linia demarkacyjna nie przebiega bynajmniej według granic wyznaczonych przez pracowniczą miarę czasu i miejsca pracy. Zrywa bowiem związek z pracą zatrudniony, który pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu pracy, jednak samowolnie przemieszcza się po zakładzie albo realizuje inne czynności w celu zaspokojenia swojej ciekawości bez związku z interesami zatrudniającego¹⁵. O zerwaniu związku z pracą może też świadczyć wykonywanie w trakcie czasu pracy czynności o charakterze prywatnym¹⁶, bezpodstawne odstępianie od wykonywania czynności pracowniczych¹⁷ lub realizowanie ich na rzecz osób trzecich¹⁸ oraz w wykonaniu funkcji społecznych¹⁹, jak również wystąpienie w zakładzie pracy kłótni

¹³ Zastrzeżenie, że związek z pracą nie musi wiązać się z kategorią czasu i miejsca pracy jest powszechnie akceptowane przez literaturę przedmiotu — Z. Salwa, *Pojęcie wypadku przy pracy*, PiZS 2003, nr 3, s. 18. Zob. też wyroki SN z dnia 29 listopada 2006 roku, II UK 101/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 20; z dnia 24 października 2007 roku, I UK 127/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 365; z dnia 16 września 2009 roku, I UK 105/09, OSNP2011, nr 9–10, poz. 131.

¹⁴ Wyrok SN z dnia 13 lipca 2011 roku, I UK 46/11, LEX nr 1043989.

¹⁵ Postanowienie SN z dnia 3 lutego 2014 roku, I PK 245/13, LEX nr 1646082; wyrok SN z dnia 7 sierpnia 1997 roku, II UKN 245/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 370.

¹⁶ J. Loga, *Wypadek przy pracy*, Warszawa 1981, s. 108; wyrok SN z dnia 3 lutego 2010 roku, I UK 226/09, LEX nr 585718.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 8 maja 2012 roku, II UK 253/11, LEX nr 1216261.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 2 października 2009 roku, II PK 108/09, LEX nr 558582.

¹⁹ Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2013 roku, II UK 220/12, OSNP 2014, nr 1, poz. 12.

lub bójk²⁰. Sąd Najwyższy indywidualnie każe oceniać wpływ spożycia alkoholu przez pracownika na zachowanie związku z pracą²¹.

Po czwarte, praktyka sądowa ma skłonności do posilkowania się pojęciami nieznanymi art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej. Reprezentatywnym przykładem tego rodzaju zabiegów jest orzecznictwo wskazujące, że ochrona ubezpieczeniowa wynikająca z ustawy wypadkowej obejmuje zdarzenia mające miejsce na terenie zakładu pracy, także przed rozpoczęciem wykonywania pracy²². Podstawą tego poglądu jest przyjęcie koncepcji kryterium przestrzennego (utożsamianego z terenem zakładu pracy). W tym rozumieniu związek przestrzenny utożsamiany jest ze sferą zagrożenia stwarzanego przez pracodawcę czy też ze sferą interesów pracodawcy. Dodatkowo przyjęcie tej opcji interpretacyjnej uzasadnia się tym, że „wykonywanie zwykłych czynności” obejmuje również działania, które znajdują odzwierciedlenie w istocie stosunku pracy, a za takie uważa się poruszanie się i zaparkowanie samochodu na terenie zakładu pracy i dojście z miejsca parkingowego do stanowiska pracy²³.

Przedstawione koncepcje interpretacyjne mają wspólny mianownik. W mniejszym lub większym stopniu abstrahują od treści art. 3 ust. 1 pkt 1–3 ustawy wypadkowej. Można wręcz odnieść wrażenie, że poszczególne schematy opierają się na wybranych zwrotach użytych przez przepis, bez skonfrontowania ich ze znaczeniem pozostałych części definicji. Zachowanie to może świadczyć o posługiwaniu się dyrektywami funkcjonalnymi w sytuacji, gdy wynik wykładni językowej i systemowej nie jest jednoznaczny. Z pozycji postulatów *de lege ferenda* stan ten pozwala głosić potrzebę zmiany art. 3 ust 1 ustawy wypadkowej, w ramach zaś propozycji *de lege lata* możliwe jest rozważenie zmiany podejścia do związku z pracą.

KONKLUZJE

Skoro zestaw przesłanek zawartych w art. 3 ust. 1 pkt 1–3 ustawy wypadkowej jest nielogiczny i wewnętrznie niespójny, to możliwe staje się nadanie defi-

²⁰ Wyrok SN z dnia 15 listopada 2001 roku, IIUKN 622/00, OSNAPiUS 2003, nr 17, poz. 418.

²¹ W tym obszarze zarysowały się dwie linie orzecznicze. Pierwsza polega na założeniu, że samo fizyczne stawienie się w miejscu pracy nie wyczerpuje treści obowiązku świadczenia pracy, jeżeli pracownik nie jest gotowy do jej wykonywania (wyroki SN z dnia 1 grudnia 1998 roku, II UKN 355/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 69 i z dnia 7 marca 2007 roku, I UK 127/05, LEX nr 299138). W obu tych orzeczeniach podkreślono, że nietrzeźwość pracownika wyłącza z istoty rzeczy jego gotowość do pracy. Druga dystansuje się od tej koncepcji, a sprowadza się do podkreślenia, że stan nietrzeźwości nie zawsze przekreśla gotowość do pracy — wyroki SN z dnia 5 marca 2003 roku, II UK 194/02, OSNP 2004 nr 8, poz. 143; z dnia 27 października 2007 roku, I UK 127/07, OSNP 2008 nr 23–24, poz. 365; z dnia 27 marca 1979 roku, III PR 16/79, LexPolonica nr 321579; i z dnia 13 lipca 2011 roku, I UK 46/11, LEX nr 1043989.

²² Uchwała SN z dnia 7 lutego 2013 roku, III UZP 6/12, OSNP 2013, nr 13–14, poz. 158; wyrok SN z dnia 20 listopada 2014 roku, I UK 120/14, LEX nr 1552138.

²³ Wyrok SN z dnia 27 maja 2014 roku, I PK 275/13, LEX nr 1477424.

niowanemu terminowi „związek z pracą” autonomicznego znaczenia. Zmienną tego zabiegu powinna być zależność zachodząca między zdarzeniem wypadkowym a pracą, przy czym to ostatnie pojęcie należy rozumieć szeroko. Nie jest wykluczone, że czynnik pracy należy utożsamiać także z działaniem „na rzecz” lub „na polecenie” pracodawcy. W ten sposób argumenty funkcjonalne płynące z celów ubezpieczenia społecznego dadzą się choćby częściowo pogodzić z tekstem art. 3 ust. 1 pkt 1–3 ustawy wypadkowej. W ramach pierwszej zmiennej możliwe jest objęcie ochroną zdarzeń niepozostających w związku z pracą w rozumieniu kodeksu pracy, a mających miejsce w sferze oddziaływania pracodawcy (parking zakładowy, wejście do budynku, w którym praca jest normalnie świadczona), na co zwrócił już uwagę Sąd Najwyższy. Drugi element jest bardziej złożony. Działanie na „polecenie” pracodawcy może być rozmaicie rozumiane. Nie można jednak pominąć, że na gruncie prawa pracy polecenia służą konkretyzacji treści obowiązków pracownika²⁴. Nie jest jasne, czy tak wytyczone granice przystają do potrzeb ubezpieczenia wypadkowego. Polecenia mogą przecież dotyczyć zachowania, które niekoniecznie polega tylko na bezpośredniej realizacji postanowień umownych. Poza tym należy zauważyć, że uprawnienie pracodawcy realizowane jest w różnej formie, co uzależnione jest od charakteru pracy, kwalifikacji i doświadczenia pracownika²⁵. W rezultacie polecenia zatrudniającego mogą wynikać z kontekstu sytuacyjnego. W tym wypadku w praktyce często trudno rozróżnić, czy pracownik działa na polecenie pracodawcy, czy też tylko na jego rzecz.

Niezależnie od tych propozycji trzeba zasygnalizować, że rozumienie terminu „praca” wyznacza sytuację specyficzną grupy zatrudnionych. Chodzi o pracowników mobilnych. Wystarczy wskazać na sytuację prawną pracownika zmierzającego do pierwszego punktu, w którym ma wykonywać zakontraktowane czynności. W przypadku pracowników stacjonarnych co do zasady nie kwestionuje się, że podróż ta nie może być postrzegana jako „praca” czy pozostająca „w związku z pracą”. Stanowi bowiem drogę do i z pracy, którą definiuje art. 57b ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych²⁶. Jednak nawet w tym przypadku orzecznictwo dopuszcza wyjątki. Sąd Najwyższy²⁷ uznał bowiem, że jest wypadkiem przy pracy zdarzenie powstałe w trakcie drogi, jaką odbył nauczyciel między miejscem zamieszkania a domem ucznia wymagającego indywidualnego nauczania. Podstawą do tej konkluzji było przyjęcie, że dojazd ten jest immanentną cechą nauczania indywidualnego, nie jest bowiem możliwa jego realizacja w inny spo-

²⁴ Szerzej H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (przedmiot i granice)*, Warszawa 1977, s. 22–23.

²⁵ Z. Góral, H. Lewandowski, [w:] *Prawo pracy po zmianach. Praca zbiorowa*, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 99–100.

²⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1270.

²⁷ Wyrok SN z dnia 23 marca 2017 roku, I UK 131/16, OSNP 2018, nr 5, poz. 67.

sób. W ocenie Sądu podróż ta jest zatem wykonywaniem zwykłych czynności pracownika w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy wypadkowej²⁸. Wypada skonstatować, że stanowisko to determinowane jest aspektem funkcjonalnym.

Jeszcze bardziej złożona jest sytuacja pracownika mobilnego. Wystarczy wskazać na orzecznictwo Sądu Najwyższego. Przyjmuje ono, że czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. rozpoczyna się od wyjazdu z mieszkania pracownika, jeśli pracodawca nie zorganizował dla niego żadnego miejsca, które mogłoby być traktowane jako zamiejscowa siedziba pracodawcy, a praca polegała w całości na wykonywaniu zadań w placówkach handlowych, do których pracownik dojeżdżał samochodem z zajmowanego przez siebie mieszkania. To samo dotyczy okresu powrotu do miejsca zamieszkania²⁹. Trudno uznać, że zdarzenie zaistniałe w tym czasie nie będzie pozostawać w związku z pracą. Problem jednak w tym, że przemieszczanie się pracownika mobilnego z domu do pierwszego miejsca realizacji obowiązków (i z powrotem) co do zasady nie odbywa się w ramach czasu pracy³⁰. O ile przy pracy stacjonarnej dojazd ten z reguły jest krótkotrwały, o tyle w przypadku pracowników mobilnych może trwać nawet kilka godzin. Powstaje zatem pytanie, czy wobec tak odmiennych uwarunkowań wypadek zaistniały w tym czasie w każdej sytuacji będzie traktowany tylko jako powstały w drodze do i z pracy³¹. Nawiązując do poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 marca 2017 roku, można zasadnie twierdzić, że dojazd do pierwszego punktu świadczenia pracy jest immanentną cechą procesu świadczenia pracy przez pracownika mobilnego. Zatrudniony realizuje przy tym zwykle czynności wynikające ze specyfiki zakontraktowanej pracy. Wskazane zależności ośmielają do zgłoszenia postulatu przewartościowania spojrzenia na pracę (a tym samym jej czas) i „związek z pracą” pracowników mobilnych. Możliwe, że przy obecnym rozwoju tej grupy zatrudnionych, a także zważywszy na przekonujące motywy funkcjonalne, dojazd do miejsca wykonywania pierwszej czynności, a także powrót z miejsca świadczenia ostatniej należy postrzegać jako pracę. W rezultacie należy ją rozliczyć z pozycji czasu (art. 128 § 1 k.p.) oraz objąć ten okres ochroną wypadkową.

²⁸ Pojęcie „zwykłe czynności” rozumiane jest w orzecznictwie szeroko. W wyroku SN z dnia 8 listopada 2012 roku, II PK 80/12, LEX nr 1255858, uznano, że obejmuje ono również fazę przebiegania się pracownika przed rozpoczęciem pracy.

²⁹ Wyroki SN z dnia 3 grudnia 2008 roku, I PK 107/08, OSNP 2010, nr 11–12, poz. 133; z dnia 6 maja 2014 roku, II PK 219/13, OSNP 2015, nr 10, poz. 132; i z dnia 11 sierpnia 2015 roku, III PK 152/14, LEX nr 1938287.

³⁰ Wyrok SN z dnia 15 października 2009 roku, I PK 89/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 147.

³¹ Zapatrywanie to jest dominujące w orzecznictwie — wyrok SN z dnia 29 listopada 2006 roku, II UK 101/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 20.

PERFORMANCE OF WORK AS AN INDICATOR OF AN EMPLOYEE'S LEGAL SITUATION — SELECTED ISSUES

Summary

The term “work” is of key importance for the understanding of the legal situation of an employee. Unfortunately, the term is ambiguous. It is determined by a variety of factors, such as time and place. Moreover, “work” may adopt a different meaning in different branches of law. In labour law, this term specifies the performance of duties by an employee, and in social security law it constitutes a prerequisite for an accident at work. These functions make it possible for work to be perceived independently in each area of the law. This diversity makes it challenging to delineate the rights and obligations of an employee. It appears that in such a case it is essential to make use of not only linguistic interpretation but also systemic and functional rules.

Keywords: work, work relationship, work time, order, accident at work

BIBLIOGRAFIA

- Dudzińska-Pytel M., *Wypadki przy pracy w świetle orzecznictwa SN — przesłanka związku z pracą*, „Prawo Pracy” 2000, nr 3.
- Góral Z., Lewandowski H., [w:] *Prawo pracy po zmianach. Praca zbiorowa*, red. K. Rączka, Warszawa 1997.
- Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenie społeczne*, t. 3. *Ubezpieczenie chorobowe. Ubezpieczenie wypadkowe*, Warszawa 2003.
- Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2003.
- Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (przedmiot i granice)*, Warszawa 1977.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2005.
- Loga J., *Wypadek przy pracy*, Warszawa 1981.
- Salwa Z., *Pojęcie wypadku przy pracy*, PiZS 2003, nr 3.
- Sanetra W., *Przesłanki wyłączenia prawa do świadczeń pieniężnych w razie wypadku przy pracy*, PiP 1971, nr 7.
- Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Stefański K., *Czas pracy*, Warszawa 2013.
- Witoszko W., *Związek z pracą jako element pojęcia wypadku przy pracy*, „Przegląd Sądowy” 2007, nr 11.