

czerwiec 2023 r.

GWW



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
6/2023

ZMIANY W PRAWIE

1. Termin wdrożenia dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń w zakładach pracy

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.Urz.UE L 132/21 z 17 maja 2023 r.) weszła w życie 6 czerwca 2023 r. Oznacza to, że państwa członkowskie, w tym Polska, mają obowiązek wdrożenia postanowień dyrektywy do krajowego ustawodawstwa **do 7 czerwca 2026 r.** Szerzej o rozwiązaniach, które wprowadza dyrektywa w celu zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń w zakładach pracy, pisaliśmy w [kwietniowym numerze „Newslettera Prawa Pracy”](#).

2. Wejście w życie rozporządzenia zmieniającego w sprawie świadectwa pracy

Zakończył się proces legislacyjny dotyczący rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 11 maja 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy. Rozporządzenie zmieniające ma na celu dostosowanie wzoru świadectwa pracy do ostatnich zmian Kodeksu pracy, co szczegółowo omówione zostało przez nas w [kwietniowym „Newsletterze Prawa Pracy”](#).

Rozporządzenie zmieniające opublikowane zostało w Dzienniku Ustaw z 15 maja 2023 r. (poz. 912)¹. Nowy wzór świadectwa pracy obowiązuje od dnia wejścia w życie tego aktu prawnego, tj. **23 maja 2023 r.**

3. Koniec stanu zagrożenia epidemicznego w Polsce

1 lipca 2023 r. na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej nastąpi odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 14 czerwca 2023 r. w tej sprawie weszło w życie 16 czerwca br. (Dz.U. z 2023 r., poz. 1118). Szerzej o skutkach prawnych odwołania stanu zagrożenia epidemicznego dla pracodawców i pracowników pisaliśmy w [majowym numerze „Newslettera Prawa Pracy”](#).

AUTOR: *Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

1. Skutki błędów w wypowiedzeniu umowy o pracę

W związku z nowelizacją Kodeksu pracy od 26 kwietnia br. pracodawcy mają obowiązek uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej nie tylko na czas nieokreślony, ale również na czas określony. Brak wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w piśmie o wypowiedzeniu, choć nie ma wpływu na skuteczność tej

¹ Rozporządzenie dostępne jest w Internecie pod adresem: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU2023000912>.

czynności, będzie równoznaczne z tym, że wypowiedzenie to będzie wadliwe. Nie wszystkie jednak błędy w wypowiedzeniu będą skutkować dla pracodawcy przegraną sprawy w sądzie pracy.



Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). Wypowiedzenie zatem przez pracodawcę umowy o pracę w formie ustnej lub mailowej (bez zastosowania kwalifikowanego podpisu elektronicznego) będzie wadliwe, bowiem narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę. Dodatkowo w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Przyczyna wypo-

wiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, a w konsekwencji zrozumiała dla pracownika. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest o tyle istotne, że raz podana pracownikowi na piśmie nie może być następnie przez pracodawcę zmieniana czy uzupełniana. W przypadku złożenia przez pracownika odwołania do sądu pracy, spór pomiędzy stronami stosunku pracy toczy się tylko w granicach wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny. **Brak wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, jak również podanie przyczyny nieskonkretyzowanej bądź nieprawdziwej będzie skutkowało niezgodnością z prawem dokonanego wypowiedzenia.** W takim przypadku, na żądanie pracownika, sąd pracy zasądzi na jego rzecz od pracodawcy odszkodowanie albo uzna wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne (a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu – przywróci pracownika do pracy).

Błędne wskazanie okresu wypowiedzenia

Wypowiadając umowę o pracę pracownikowi pracodawca powinien zastosować okres wypowiedzenia wynikający z przepisów Kodeksu pracy, ewentualnie okres dłuższy – jeżeli taki wydłużony okres wypowiedzenia został przewidziany przez strony w umowie o pracę na czas określony lub nieokreślony i jego zastosowanie jest korzystne dla pracownika. Wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę błędnego okresu wypowiedzenia lub terminu rozwiązania stosunku pracy nie skutkuje jednak tym, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieważne czy niezgodne z prawem w takim stopniu, że może to skutkować roszczeniami pracownika o odszkodowanie albo uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. W takim przypadku zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, które określają długość okresów wypowiedzenia oraz sposób ich liczenia. Oznacza to, że w razie zastosowania przez pracodawcę lub pracownika dłuższego niż wymagany

okresu wypowiedzenia umowa o pracę rozwiąże się wraz z upływem okresu wymaganego, chyba że strony za porozumieniem postanowią, że umowa o pracę rozwiąże się w innym, późniejszym terminie i do niego pracownik będzie świadczył pracę. Z kolei w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy (art. 49 k.p.). Co ważne, do otrzymania tego wynagrodzenia nie jest wymagane spełnienie dodatkowych warunków, np. wykazanie przez pracownika gotowości do świadczenia pracy.

Brak pouczenia o prawie odwołania do sądu pracy

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). W tym zakresie wskazuje się zarówno termin odwołania do sądu pracy, jak i sąd pracy, do którego pracownik może skierować takie odwołania. Co istotne, **brak zawarcia w wypowiedzeniu pouczenia o prawie odwołania do sądu pracy albo błędy w tym pouczeniu nie skutkują wadliwością dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę i nie uzasadniają roszczeń pracownika z art. 45 § 1 k.p.** W orzecznictwie przyjęto jednak, że brak pouczenia pracownika przez pracodawcę o prawie odwołania się od wypowiedzenia oraz o terminie dokonania tej czynności może stanowić okoliczność usprawiedliwiającą jego przekroczenie (wyrok Sądu Najwyższego z 23.11.2000 r., I PKN 117/00). Jeżeli zaś pracownik bez swojej winy nie wniósł w terminie odwołania do sądu pracy, to sąd ten na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu do jego wniesienia (art. 265 § 1 k.p.).

Podsumowując, choć skutki błędów pracodawcy w wypowiedzeniu umowy o pracę różnią się w zależności od rodzaju błędu i nie zawsze

będą prowadzić do przegrania sprawy w sądzie pracy, to zazwyczaj pociągają ze sobą negatywne konsekwencje. Mogą one dotyczyć m.in. faktycznego wydłużenia terminu złożenia przez pracownika odwołania do sądu pracy czy powstania sporu pomiędzy pracodawcą czy pracownika na tle zastosowania okresu wypowiedzenia. Stąd też pracodawca powinien zachować należytą staranność, przygotowując się do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi.

AUTOR: *Joanna Łukaszczuk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: Joanna.Lukaszczuk@gww.pl

2. Pozorność umowy o pracę

Jak powszechnie wiadomo, umowa o pracę jest jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy, na mocy którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Umowa o pracę jest podstawą zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Często zdarza się jednak, że ZUS kontroluje i kwestionuje ważność umów o pracę, a w konsekwencji odmawia realizowania świadczeń na rzecz pracownika. Najczęściej ma to miejsce w odniesieniu do umów zawartych z pracownikami w ciąży, osobami przewlekle chorymi lub członkami bliskiej rodziny pracodawcy, którzy w niedługim czasie po zawarciu umowy o pracę stali się niezdolni do pracy. W uzasadnieniu takiego działania organ rentowy zazwyczaj uznaje umowę o pracę za pozorną albo sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

Czym cechuje się taka pozorna umowa?

Pozorna umowa o pracę

W przepisach Kodeksu pracy próżno szukać samodzielnej definicji pozornej umowy o pracę. W związku z tym na podstawie art. 300 Kodeksu pracy – który w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy odsyła do Kodeksu cywilnego, jeśli przepisy tej ustawy nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy – to właśnie przepisy Kodeksu cywilnego będą miały zastosowanie do oceny oświadczeń woli z umowy o pracę pod kątem pozorności.

W szczególności chodzi tu o art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego dotyczący pozornego oświadczenia woli, zgodnie z którym: „**Nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.** Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności”.

Stwierdzenie, że umowa o pracę miała charakter pozorny, skutkować będzie jej bezwzględną nieważnością na podstawie art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy. Taka czynność nie wywołuje żadnych skutków prawnych.

Ocena umowy o pracę pod kątem pozorności

Z powyższego przepisu Kodeksu cywilnego wynika, że **pozorność oświadczenia woli w kontekście umowy o pracę ma miejsce w sytuacji, gdy strony w ogóle nie mają zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie normalnie wiążą się z zawarciem umowy o pracę** (pracownik faktycznie nie zamierza pracować, a pracodawca o tym wie i się na to godzi). **W takim przypadku nie dochodzi do złożenia oświadczeń woli w postaci nawiązania stosunku pracy, a wyłącznie do stworzenia pozorów jego nawiązania.** Przed za-

warciem umowy w warunkach art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego musiało zatem dojść do pewnego porozumienia między pracodawcą a pracownikiem co do fikcyjnego charakteru umowy. Co istotne, **obie strony muszą mieć świadomość takiego działania i się na to godzić.**

Należy wspomnieć o tym, że dla oceny pozorności umowy o pracę drugorzędne znaczenie ma kwestia spełnienia przez strony formalnych wymogów zatrudnienia. Sama treść umowy o pracę może nie budzić wątpliwości co do jej rzetelności. Nawet pozorna umowa o pracę obejmuje zwykle wszystkie niezbędne postanowienia umowy o pracę wymienione w art. 29 § 1 Kodeksu pracy. Ponadto w orzecznictwie sądowym zauważa się, że „do ustalenia, że między stronami doszło do powstania stosunku pracy, nie jest wystarczające spełnienie formalnych warunków zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, odbycie szkolenia BHP, uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy czy zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, lecz konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to faktycznie czyniły” (tak: postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 11 stycznia 2022 r., sygn. akt II USK 573/21; a także: wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 25 maja 2021 r., sygn. akt III AUa 877/19).

Najważniejszą zatem przesłanką braną pod uwagę przez organy czy sądy przy ocenie zatrudnienia pod kątem pozorności jest to, czy zatrudnienie zgodnie z zamiarem stron miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu odpłatnej pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Co do zasady wskazuje się, że niemożliwe jest więc przyjęcie pozorności zatrudnienia, jeżeli dana osoba faktycznie podjęła zatrudnienie i wykonywała pracę zgodnie z tym, jak określa to umowa i Kodeks pracy.

Zarys konsekwencji zawarcia pozornej umowy o pracę dla stron

Należy pamiętać, że pozorne zawarcie umowy o pracę jest niezgodne z prawem i niesie za sobą szereg konsekwencji zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Przede wszystkim pracownik, który zawarł pozorną umowę o pracę, nie podlega ubezpieczeniom społecznym. W sytuacji uznania umowy o pracę za pozorną ZUS wstrzyma wypłatę świadczeń z ubezpieczenia pracownikowi, a ponadto zobowiąże go do zwrotu organowi wcześniej już nienależnie pobranych świadczeń wraz z odsetkami. Pracodawca natomiast będzie zobowiązany m.in. do wstecznego wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych osoby, której dotyczyła pozorna umowa o pracę, a także do skorygowania deklaracji rozliczeniowych tego pracownika.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

OKIEM PRAKTYKA

Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje wykonywanie pracy zdalnej w zakładach pracy

7 kwietnia 2023 r. zaczęły obowiązywać przepisy o pracy zdalnej, wprowadzone ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Powyższe zmiany stanowią podstawę kontroli podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, z jakimi obecnie coraz częściej pracodawcy mają do czynienia. Jaki jest cel kontroli oraz na co pracodawcy powinni zwrócić szczególną uwagę?

Cel prowadzonych kontroli

Celem kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) jest przede wszystkim ocena poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących wykonywania pracy w formie zdalnej. Podejmując kontrolę, inspektorzy sprawdzają: na jakiej podstawie została wdrożona praca zdalna, jakie jej rodzaje funkcjonują u danego pracodawcy (tj. praca zdalna całkowita, częściowa czy okazjonalna) oraz ile osób z grup szczególnie uprawnionych korzysta z tej formy pracy. Pod lupę trafiają również porozumienia zawarte między pracodawcą a zakładową organizacją związkową czy z samym pracownikiem, a także potwierdzenia wypłaty ryczałtu.



Sam zakres kontroli odpowiada przepisom Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej w zakresie dotyczącym pracy zdalnej. Dodatkowo należy podkreślić, że nie ma jednego powodu uzasadniają-

cego przeprowadzenie kontroli, bowiem inspektorzy podejmują ją zarówno w wyniku zaplanowanych czynności, jak i w wyniku złożonych skarg.

Na co pracodawcy powinni zwrócić szczególną uwagę?

Pracodawcy, którzy chcą w odpowiedni sposób przygotować się do ewentualnej kontroli, powinni przede wszystkim zwrócić szczególną uwagę na procedurę stosowania instytucji pracy zdalnej w swoim przedsiębiorstwie oraz na samą dokumentację, która się z nią wiąże.

Jak wynika z głosów, które do nas docierają, inspektorzy zazwyczaj kontrolują wnioski dotyczące pracy zdalnej, tj. zgody i odmowy ich udzielenia. W kwestii odmowy świadczenia pracy w formie zdalnej Państwa Inspekcja Pracy sprawdza dodatkowo jej uzasadnienie. Co istotne, jedyną przesłanką, której nie będą kontrolować inspektorzy w zakresie merytorycznym, jest odmowa udzielenia zgody na pracę zdalną osób z grupy szczególnie uprzywilejowanej ze względu na organizację pracy.

Do katalogu dokumentów, które mogą być przedmiotem kontroli, zaliczyć można m.in.

- dokumentację dotyczącą miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika,
- informację o BHP, ocenie ryzyka i ochronie danych osobowych, a także
- oświadczenie pobrane od pracownika, że zapoznał się z informacjami w zakresie BHP, oraz zobowiązanie go, że będzie przestrzegał tych postanowień oraz że miejsce, w którym pracownik będzie wykonywał pracę zdalną, spełnia warunki BHP.

Czy kontrola pracy zdalnej może odbyć się w domu pracownika?

Zgodnie ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy nie będzie możliwa kontrola inspektorów

PIP w domach pracowników, gdyż nie są one miejscem wykonywania zadań przez pracodawcę. Zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy kontrolę taką można przeprowadzić w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych, a takich ról nie spełnia dom pracownika.

Państwowa Inspekcja Pracy uruchomiła proces związany z kontrolami przestrzegania przepisów dotyczących pracy zdalnej. Dlatego też istotne jest przeprowadzenie analizy istniejącej dokumentacji, wdrożonych procedur oraz zasad świadczenia pracy zdalnej w organizacji, aby być przygotowanym do ewentualnej kontroli PIP.

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

Kontakt: Justyna.Gunia@gww.pl

ZDANIEM SĄDU

Kryteria kwalifikacji zdarzenia jako wypadek przy pracy

Za wypadki przy pracy można uznać takie zdarzenia, które pozostają w związku miejscowym, czasowym bądź funkcjonalnym z wykonywanymi przez pracownika zwykłymi czynnościami pracowniczymi. Czynność zaś przemieszczania się pracownika do wyjścia z zakładu pracy, po zakończeniu wykonywania obowiązków pracowniczych, pozostaje w związku miejscowym, czasowym i funkcjonalnym z wykonywaniem przez niego zwykłych czynności pracowniczych. (wyrok Sądu Najwyższego z 20.11.2014 r., I UK 120/14)

W okolicznościach faktycznych sprawy pracownica zatrudniona była w niepublicznej szkole, gdzie odbywały się egzaminy końcowe. Po ich zakończeniu, podczas opuszczania szkoły na schodach budynku szkoły kobieta poślizgnęła się i skręciła lewy staw sokowy.



Pracownica złożyła odwołanie od decyzji ZUS w zakresie odmowy przyznania jej jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy. Sąd rejonowy nie uwzględnił odwołania pracownicy, wskazując, że pracownica zakończyła tego dnia definitywnie świadczenie pracy, opuściła miejsce pracy i udała się do domu. Wobec tego w chwili zaistnienia zdarzenia kobieta nie wykonywała czynności związanych z pracą i nie pozostawała w dyspozycji pracodawcy. Taki stan faktyczny nie uzasadniał zastosowania art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (dalej: „ustawa wypadkowa”) pomimo za-

kwifikowania wypadku jako wypadek w drodze z pracy. Zgodnie z art. 11 ustawy wypadkowej ubezpieczonemu pracownikowi przysługuje jednorazowe odszkodowanie tylko z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Natomiast wypadek w drodze do/z pracy nie stanowi podstawy do jego wypłaty. Apelację do sądu okręgowego złożyła pracownica. Sąd okręgowy podobnie jak sąd pierwszej instancji uznał, że nie zachodzi żadna z przesłanek wymienionych w art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej. Czynności polegające na przemieszczaniu się pomiędzy schodami wyjściowymi ze szkoły a bramą wyjściową przez ubezpieczoną, w ocenie sądu drugiej instancji, nie wyczerpują aktualnego brzmienia ustawowej definicji wypadku przy pracy. Skoro wypadek nie został uznany za wypadek przy pracy, odszkodowanie ubezpieczonej nie przysługiwało.

Skargę kasacyjną od wyroku sądu drugiej instancji złożyła pracownica. Sąd Najwyższy uznał, że skarga w pełni zasługuje na uwzględnienie, a wykładnia art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy wypadkowej przyjęta przez sądy niższych instancji była niewłaściwa. Sąd przypomniał, że wypadkiem przy pracy jest zdarzenie zdefiniowane za pomocą czterech elementów: nagłość zdarzenia, wywołanie zdarzenia przyczyną zewnętrzną, wystąpienie związku z pracą oraz wystąpienie skutku w postaci urazu lub śmierci pracownika. Od wypadku przy pracy odróżnić należy wypadek w drodze do pracy lub z pracy zdefiniowany w art. 57b ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS. Zgodnie z powołaną regulacją za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał

granic potrzeby, a także wówczas gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza. Sąd stwierdził, że sklasyfikowanie wypadku jako wypadku przy pracy z uwagi na jego związek z pracą powinno być dokonane z uwzględnieniem niżej opisanych kryteriów. **Jako najistotniejsze wymieniono kryterium przestrzenne (czyli miejsca zdarzenia). Przyjęcie kryterium przestrzennego rozumianego jako teren zakładu pracy w większości przypadków pozwala na jednoznaczne rozgraniczenie wypadków w drodze do/z pracy oraz wypadków przy pracy.** Za stosowaniem tego kryterium przemawia również specyfika ubezpieczenia wypadkowego które ma służyć zrekompensowaniu szkody poniesionej przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy. Ponadto pracodawca odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny na terenie całego zakładu pracy, nie tylko w obrębie poszczególnych miejsc pracy. W dalszej kolejności pod uwagę należy brać **kryterium funkcjonalne, tzn. oceny, czy charakter danej czynności, podczas której nastąpiło zdarzenie, ma istotny związek z prawnie i życiowo uzasadnioną istotą stosunku pracy.** To kryterium pozwala uznać pewne zdarzenia za wypadek przy pracy, choć nie pozostają w bezpośrednim

związku z jej wykonywaniem, a są życiowo normalnymi czynnościami towarzyszącymi wykonywaniu pracy, np. spożycie posiłku czy udanie się do biura celem załatwienia spraw administracyjnych. Obok kryterium funkcjonalnego **znaczenie ma również kryterium czasowe związane z oceną, czy do zdarzenia doszło w czasie pracy pracownika.**

Podsumowując, Sąd Najwyższy w omawianym orzeczeniu wskazał, że za wypadki przy pracy można uznać takie zdarzenia, które pozostają z pracą w związku miejscowym, czasowym bądź funkcjonalnym. Przekładając powyższe na okoliczności faktyczne niniejszej sprawy, **czynność przemieszczania się pracownika do wyjścia z zakładu pracy, nawet po zakończeniu wykonywania obowiązków, spełnia wszystkie wymienione wyżej kryteria.** Choć pracownica nie pozostawała już w dyspozycji pracodawcy, to związki z pracą były tak silne, że zdarzenie uzasadniało wypłatę jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczyk, radca prawny,
doktor nauk prawnych](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Justyna Gunia, radca prawny](#)
- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [Krzysztof Wysocki, radca prawny, partner](#)

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Do-
radcy Podatkowi sp. p.**

ul. Dobra 40,
00-344 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl
www.gww.pl

Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygnięcia pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.