

mgr KAROLINA AROMIŃSKA  
doktorantka Instytutu Nauk Prawnych PAN  
Kontakt: karolina.aro\_x@o2.pl

# Bezpieczeństwo pracownika oddelegowanego

Fot. Endomotion/Bigstockphoto



Pracodawca na podstawie art. 174<sup>1</sup> Kodeksu pracy ma prawo oddelegować swoich pracowników do wykonywania pracy na terenie innego zakładu pracy, udzielając im na ten czas urlopu bezpłatnego. Powstaje wówczas problem odpowiedzialności pracodawcy macierzystego i przyjmującego oddelegowanych pracowników w zakresie realizacji przepisów bhp. Jest to szczególnie istotne, gdy zdarzy się wypadek przy pracy. Celem artykułu jest omówienie kwestii z tym związanych oraz odpowiedź na pytanie, kto ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy w odniesieniu do pracowników oddelegowanych.

*Słowa kluczowe: pracownik oddelegowany, wypadek przy pracy, odpowiedzialność pracodawcy, przepisy bhp, urlop bezpłatny*

## Safety of a delegated employee

According art. 174<sup>1</sup> of the Labour Code, an employer can delegate employees to work in another workplace by giving them unpaid leave for that time. The problem of the home and host employers' liability when it comes to the delivery of health and safety regulations follows. This is particularly important if there is an accident at work. This article discusses those issues and who establishes the circumstances and causes of an accident at work in relation to delegated employees.

*Keywords: delegated employee, accident at work, employer's liability, health and safety regulations, unpaid leave*

## Wstęp

Najczęściej jest naturalnie tak, że pracownicy wykonują swoje zadania na terenie własnego przedsiębiorstwa. Niemniej jednak, prawo pracy przewiduje również odstępstwa od tej sytuacji, a jednym z nich jest oddelegowanie pracownika przez pracodawcę macierzystego do wykonywania pracy w innej firmie. Jednym z najczęściej powstających wówczas problemów jest kwestia odpowiedzialności obydwu pracodawców w zakresie realizacji przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza

w sytuacji, gdy zdarzy się wypadek przy pracy. Celem tego artykułu jest omówienie zagadnień z tym związanych oraz odpowiedź na pytanie: kto ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy w odniesieniu do pracowników oddelegowanych?

## Podstawy prawne oddelegowania pracownika do innego zakładu pracy

Pracodawca może, zgodnie z Kodeksem pracy, oddelegować pracownika do innego przedsiębiorstwa i w takiej sytuacji osoba

ta świadczy pracę na rzecz innego podmiotu, podlegając jego kierownictwu. Wynika z tego również, że pracodawca przyjmujący oddelegowanego pracownika jest wobec niego zobowiązany m.in. do wypłaty mu wynagrodzenia. Szczególnie istotną rolę odgrywa właściwa forma oddelegowania, a także jego incydentalność, bowiem w przypadku braku zachowania przewidzianej prawem formy i powtarzalności opisywanego procesu, pracodawca przyjmujący może narazić się na odpowiedzialność z tytułu naruszenia przepisów o agencjach pracy tymczasowej<sup>1</sup>.

Najbardziej popularną formą oddelegowania pracownika do wykonywania pracy u innego pracodawcy jest udzielenie mu na ten czas bezpłatnego urlopu przez pracodawcę macierzystego. Sposób oddelegowania w sposób precyzyjny opisuje art. 174<sup>1</sup> Kodeksu pracy (dalej k.p.<sup>2</sup>), stanowiąc, że: *§ 1. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.*

*§ 2. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.*

Co istotne, przepis ten reguluje kwestię oddelegowania pracownika do innego przedsiębiorstwa, nie odnosi się natomiast do polecenia wykonywania pracy u innego pracodawcy. Tego typu polecenie polegałoby bowiem tylko na powierzeniu przez pracodawcę macierzystego wykonywania pracy określonej w już zawartej pomiędzy nimi umowie o pracę. Tymczasem, przy oddelegowaniu praca jest wykonywana na rzecz innego pracodawcy na podstawie „nowej” umowy, zawartej z pracownikiem. Tym samym, z faktu polecenia pracownikowi wykonywania pracy w innym przedsiębiorstwie nie wynika,

<sup>1</sup> Czyli Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z dnia 9.07.2003 r., Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz.1608; z późniejszymi zmianami: Dz.U. z 2004 r. Nr 96, poz. 959 z 2007 r.; Nr 89, poz. 589 z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 221, poz. 1737.

<sup>2</sup> Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r., (Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141.)

że pracownik ten staje się podwładnym innego pracodawcy i nadal to macierzysty pracodawca jest wobec niego zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia. Dopiero w przypadku oddelegowania ten obowiązek przechodzi na „nowego” pracodawcę, zwanego też przyjmującym [1]. Interpretację tę potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego, m.in. wyrok z dnia 7 maja 1998 r.<sup>3</sup>

Aby pracodawca mógł zatem zgodnie z prawem pracy oddelegować pracownika do innego przedsiębiorstwa, musi zostać spełnione kilka przesłanek, a mianowicie:

1) pracodawca na czas oddelegowania udziela pracownikowi bezpłatnego urlopu,

2) udzielenie urlopu i oddelegowanie następuje za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie,

3) obojdwaj pracodawcy ustalają w zawarłym między sobą porozumieniu co najmniej czas oddelegowania pracownika,

4) okres urlopu bezpłatnego wlicza się do czasu pracy pracownika oddelegowanego, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy [2].

Z art. 174<sup>1</sup> k.p. wynika konieczność zawarcia kilku porozumień, bez których oddelegowanie pracownika do wykonywania pracy u innego pracodawcy nie byłoby możliwe:

- Po pierwsze – porozumienia pomiędzy pracodawcą oddelegującym pracownika i pracownikiem. Co istotne, umowa zawierana przy zatrudnieniu tego pracownika nie może przewidywać takiego porozumienia *a priori*. Zgoda pracownika na oddelegowanie może być bowiem wyrażona tylko w trakcie trwania stosunku pracy, co wynika z faktu, że dopiero wówczas powstaje konieczność ujęcia w ramy prawne zmieniających się okoliczności zatrudnienia [3]. Poza tym, okres przebywania pracownika na urlopie bezpłatnym wlicza się do jego stażu pracy, od którego zależą z kolei uprawnienia pracownicze u macierzystego pracodawcy, aczkolwiek pod jednym warunkiem – powrotu do pracy u pracodawcy macierzystego po wykorzystaniu bezpłatnego urlopu i zakończeniu okresu oddelegowania. Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego, m.in. wyrok z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK, 111/08 [4].

- Po drugie – porozumienie pomiędzy pracodawcami. Z Komentarza do art. 174<sup>1</sup> k.p. Aliny Wypych-Żywickiej (stan prawny 2004.07.01) wynika, że nowy pracodawca oznacza podmiot zatrudniający w rozumieniu art. 3 k.p. Mimo że ustawodawca nie przewidział szczególnej formy porozumienia między pracodawcami, ze względu na ochronę pracownika oraz interesy pracodawców, powinno być ono zawarte na piśmie. Zazwyczaj porozumienie ma charakter umowy cywilnoprawnej i jest zawiązywane zgodnie z cywilistyczną zasadą swobody kształtowania umów, wynikającą z art. 351<sup>1</sup> k.c.

- Po trzecie – porozumienie pomiędzy pracodawcą, do którego pracownik został oddelegowany a tym właśnie pracownikiem. Może być ono zawarte w formie umowy o pracę na czas określony bądź umowy na czas wykonywania określonej pracy. Warto w tym miejscu zauważyć, że warunki zatrudnienia u pracodawcy przyjmującego oddelegowanego pracownika mogą odbiegać od tych, które wynikały z umowy o pracę z pracodawcą macierzystym. Wskazane strony zawiązują bowiem nowy stosunek pracy, który jest niezależny od pierwotnego. Oznacza to, że pracownik, wyrażając zgodę na udzielenie mu urlopu bezpłatnego i oddelegowanie, musi liczyć się z tym, że „nowy” pracodawca ma prawo do ustalania innych warunków pracy, niekoniecznie korzystnych z punktu widzenia osoby świadczącej pracę. Niemniej jednak mechanizm ten działa również w drugą stronę – wszelkie negatywne decyzje podjęte przez tego pracodawcę względem pracownika, jak np. obniżka wynagrodzenia, nie mają żadnego wpływu na stosunek pracy łączący pracownika z jego pracodawcą macierzystym [5]<sup>4</sup>.

Właśnie z tego względu zobowiązanie pracownika do zawarcia umowy z nowym pracodawcą ma charakter warunkowy. Kwestię tę precyzuje komentarz Kazimierza Jaśkowskiego do art. 174<sup>1</sup> Kodeksu pracy (stan prawny na 2015.01.01): *Pracownik, wyrażając pisemnie zgodę na udzielenie mu urlopu, zobowiązuje się wobec swego pracodawcy, że zawrze z nowym pracodawcą umowę o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (art. 25 § 1 k.p.). Zobowiązanie pracownika ma jednakże charakter warunkowy, gdyż zawarcie umowy o pracę z nowym pracodawcą uzależnione jest od zaproponowania pracownikowi przez niego odpowiednich warunków umowy, a zwłaszcza wynagrodzenia. Zobowiązanie pracownika jest bezwarunkowe tylko wtedy, gdy w czasie wyrażania zgody na urlop bezpłatny pracownik zna i akceptuje nowe warunki zatrudnienia.* Wynika z tego, że jeśli nowy pracodawca przedstawi pracownikowi warunki umowy, które nie są przez niego do zaakceptowania, pracownik ma prawo cofnąć wcześniej wyrażoną zgodę na udzielenie mu bezpłatnego urlopu.

Co istotne, jak podkreśla J. Żołyński [6], po zakończeniu pracy u drugiego pracodawcy, macierzysty pracodawca zobowiązany jest do bezwarunkowego dopuszczenia pracownika do pracy na takich samych warunkach, do jakich miał prawo przed urlopem bezpłatnym. Pracownik wraca zatem na swoje dotychczasowe

stanowisko pracy i otrzymuje takie samo wynagrodzenie. Niespełnienie tego warunku może skutkować koniecznością wytoczenia przez pracownika powództwa o dopuszczenie do pracy, a w konsekwencji – egzekucją sądową.

## Odpowiedzialność pracodawcy w zakresie realizacji przepisów bhp

W związku z faktem, że stosunek pracy z pracodawcą macierzystym zostaje zawieszony na czas oddelegowania pracownika i wykonywania przez niego pracy u nowego pracodawcy, to właśnie do pracodawcy przyjmującego oddelegowanego pracownika należy wydawanie mu poleceń dotyczących realizacji pracy i egzekwowanie ich wykonania. Konsekwentnie, również on ponosi odpowiedzialność za realizację przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązki pracodawcy w tym zakresie mające zastosowanie do pracodawcy przyjmującego oddelegowanego pracownika przewiduje art. 207 k.p. stanowiąc, że: *§1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> § 2.*

*§2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.*

Cytowany przepis w dalszej części wymienia poszczególne obowiązki pracodawcy. Co więcej, zgodnie z art. 209<sup>1</sup> k.p. regulującym działania pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, podmiot ten jest obowiązany m.in. do zapewnienia środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach oraz do wyznaczenia pracowników m.in. do udzielania pierwszej pomocy.

Art. 209<sup>2</sup> k.p. przewiduje ponadto obowiązki pracodawcy w przypadku możliwości wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, wśród nich m.in. obowiązek niezwłocznego poinformowania pracowników o zagrożeniach, podjęcie działań w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia – niezwłoczne dostarczenie pracownikom instrukcji umożliwiających przerwanie pracy i oddalenie się w bezpieczne miejsce. Co więcej, przy bezpośrednim zagrożeniu dla zdrowia lub życia pracodawca ma obowiązek wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w bezpieczne miejsce oraz nie wydawać polecenia wznowienia pracy do czasu usunięcia zagrożenia.

Kodeks pracy przewiduje także w art. 209<sup>3</sup> działania pracowników, które mogą podjąć

<sup>4</sup>W przypadku wadliwego udzielenia urlopu bezpłatnego, za czas pozostawania w gotowości do pracy pracownikowi będzie przysługiwać wynagrodzenie przewidziane w art. 81 § 1 k.p. Co do samej konstrukcji prawnej, urlop bezpłatny, nie powodując ustania stosunku pracy, prowadzi jednocześnie do zawieszenia podstawowych obowiązków stron stosunku pracy - świadczenia pracy przez pracownika oraz wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę.

<sup>3</sup> I PKN 71/98, OSNAPIUS 1999, nr 8, poz. 282.



nawet bez porozumienia z przełożonym w celu uniknięcia niebezpieczeństwa wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla swojego zdrowia i życia. Warto zaznaczyć, że wówczas nie ponoszą oni jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji swych działań, jeśli tylko nie zaniedbali swoich obowiązków.

Zatem, w związku z faktem zawieszenia stosunku pracy z macierzystym pracodawcą zgodnie z Kodeksem pracy, odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikowi oddelegowanemu do pracy u innego pracodawcy spoczywa na nowym pracodawcy. To on jest zobowiązany do wykonywania wymienionych obowiązków m.in. w zakresie bhp. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że odpowiedzialność pracodawcy może wynikać nie tylko z przepisów prawa pracy, ale także z przepisów Kodeksu cywilnego o naprawieniu szkody<sup>5</sup>.

### Odpowiedzialność pracodawcy delegującego pracownika i przyjmującego go w sytuacji wypadku przy pracy

Kwestię odpowiedzialności pracodawcy za wypadek przy pracy pracownika oddelegowanego reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (dalej rozporządzenie)<sup>6</sup>. Szczególnie istotny w tej kwestii są § 4 i 5 rozporządzenia stanowiące, że: *Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy.* Warto w tym miejscu dodać, że jeśli pracodawca zgodnie z art. 237<sup>11</sup> §1 k.p. nie ma obowiązku tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, wówczas w skład zespołu powypadkowego zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, jeśli pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy, albo też specjalista spoza zakładu pracy. Natomiast u pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeśli pracodawca nie może stworzyć zespołu powypadkowego w wyżej określonym składzie dwuosobowym ze względu na małą liczbę zatrudnionych, wówczas okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy składający się z pracodawcy oraz specjalisty spoza zakładu pracy.

Działania następujące po wystąpieniu wypadku przy pracy dokładnie określa § 7 rozporządzenia wskazując, że niezwłocznie po powzięciu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia jego przyczyn i okoliczności. Dotyczy to zwłaszcza dokonania oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadania warunków wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku. Jeśli zachodzi taka konieczność, zespół powypadkowy powinien sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku, wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeśli stan zdrowia mu na to pozwala, zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków, zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby także i innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku. Zespół powypadkowy powinien także zebrać inne dowody dotyczące wypadku oraz dokonać jego prawnej kwalifikacji zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>7</sup>. Co więcej, do obowiązków zespołu powypadkowego należy także określenie środków profilaktycznych, wniosków z wypadku oraz wykorzystanie materiałów zebranych przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie.

Z omówionych przepisów wynika zatem, że to pracodawca przyjmujący oddelegowanego pracownika powołuje zespół powypadkowy, którego zadaniem jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Co istotne, skład tego zespołu formuje nowy pracodawca ze swoich pracowników. Zgodnie z §9 ustęp 3 rozporządzenia to właśnie zespół powypadkowy sporządza protokół powypadkowy. Wchodzący w skład tego zespołu pracownik służby bhp oraz społeczny inspektor pracy biorą czynny udział w sporządzaniu tego dokumentu. Zgodnie z §11 rozporządzenia zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem. Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole, o czym winien zostać pouczony. Ma również prawo wglądu w akta sprawy oraz sporządzenia z nich notatek i odpisów oraz kopii.

W rozporządzeniu nie ma natomiast mowy o postępowaniu wobec świadka. Wydaje się, na co wskazuje również logika i praktyka, że skoro poszkodowany ma prawo wglądu w akta sprawy i kopiowania dokumentacji, to świadkowi wypadku i przedstawicielowi pracodawcy, na terenie którego doszło do zdarzenia przysługują bardziej ograniczone lub w najlepszym wypadku takie same, lecz nie większe uprawnienia. Należy jednak

wyraźnie zaznaczyć, że samo rozporządzenie nie rozstrzyga jednoznacznie tej kwestii.

Zakończenie procesu ustalania okoliczności wypadku kończy się sporządzeniem przez zespół powypadkowy „protokołu powypadkowego”. Po zatwierdzeniu przez pracodawcę doręcza się go poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego – członkom jego rodziny.

Ciekawym zagadnieniem jest również kwestia odpowiedzialności za bezpieczeństwo zespołu powypadkowego. Rozporządzenie milczy na ten temat, w związku z tym przyjmuje się, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, że to pracodawca zatrudniający danego pracownika odpowiada za jego bezpieczeństwo. Tym samym za bezpieczeństwo pracowników wchodzących w skład zespołu powypadkowego (z wyjątkiem pracownika, będącego przedstawicielem pracodawcy, na terenie którego miał miejsce wypadek przy pracy), powołanego przez pracodawcę przyjmującego delegowanego pracownika, odpowiada ten właśnie pracodawca.

### Podsumowanie

Podsumowując, nie tylko agencja pracy tymczasowej ma prawo do kierowania pracownikami do wykonywania pracy u innego pracodawcy. Takie prawo przysługuje bowiem każdemu pracodawcy, jednak pod pewnymi warunkami. Delegowanie pracownika nie może nosić cechy stałości oraz musi odbyć się w przewidzianej przez prawo pracy formie. Generalnie rzecz ujmując, zgodnie z Kodeksem pracy, odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy ponosi wówczas pracodawca przyjmujący pracownika oddelegowanego ze względu na zawieszenie stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą.

W sytuacji wystąpienia wypadku przy pracy na terenie zakładu pracy pracodawcy przyjmującego oddelegowanego pracownika, przepisy rozporządzenia przewidują powołanie zespołu powypadkowego przez pracodawcę przyjmującego pracownika. Warto w tym miejscu zauważyć, że rozporządzenie nie przewiduje możliwości powołania zespołu mieszane go, w skład którego wchodziłby specjalista do spraw bhp pracodawcy macierzystego i przedstawiciel pracodawcy, na terenie którego zdarzył się wypadek przy pracy.

### BIBLIOGRAFIA

- [1] Jaśkowski K. Komentarz do art. 174<sup>1</sup> Kodeksu pracy, stan prawny 2015.01.01
- [2] Wypych-Żywicka A., Komentarz do art. 174<sup>1</sup> Kodeksu pracy, stan prawny 2004.07.01
- [3] Florek L. *Ustawa i umowa w prawie pracy*, 2010
- [4] Marek A. „Służba Pracownicza”, *Okresowa zmiana pracodawcy w czasie dekonstrukcji*, 2010, 8: s. 22-24
- [5] Świątkowski A. M. *Polskie prawo pracy*
- [6] Żołyński J. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, *Urlop bezpłatny udzielany przez pracodawcę w trybie art. 174<sup>1</sup> k.p. – aspekty praktyczne* 2010, 8: s. 8 i n.

<sup>5</sup> M.in. z art. 415 k.c. *Kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia.*

<sup>6</sup> Dz. U. Nr 105, poz. 870.

<sup>7</sup> Dz. U. Nr 199, poz. 1673, z późniejszymi zmianami.