

## Pracodawca - pełnomocnikiem pracownika.

Autorzy: Małgorzata i Maciej Capik

W ubezpieczeniach grupowych pracowniczych na życie koniecznym jest stosowanie procedur zamówienia publicznego. Po opiniach UZP, konieczność tą potwierdził wyrok ETS. Pomimo wielu skutecznie przeprowadzonych procedur i uzyskania bardzo pozytywnych warunków ubezpieczenia dla pracowników, procedury te w ubezpieczeniach na życie ciągle mają wielu przeciwników. Powoduje to szukanie czasami bardzo ekstremalnych rozwiązań celem ominięcia prawa zamówień publicznych. Ostatnio pojawił się nowy taki pomysł. *Zaczęto głosić tezę, że pracodawca może być pełnomocnikiem pracownika i zawierać umowę w jego imieniu, z pominięciem procedur.* Co do zasady jest to możliwe, ale jest to teza, która nie uwzględnia specyfiki umowy ubezpieczenia i takiego produktu jakim jest grupowe ubezpieczenie pracownicze. Po pierwsze ubezpieczeniem tym obejmowane są, poza pracownikami, inne osoby tj. współmałżonkowie i dorosłe dzieci. Oznacza to, że w wymiarze podmiotowym, aby uzyskać taki sam standard jak przy grupowym ubezpieczeniu pracowniczym, nie tylko pracownicy, ale także i ich współmałżonkowie czy dorosłe dzieci musiałyby udzielić pracodawcy pełnomocnictwa. Pracodawca uzyskiwałby więc wiele pełnomocnictw, przy grupach pracowniczych liczących np. 2 czy 3 tys pracowników liczba pełnomocnictw mogłaby sięgać ponad 5 tys., jak i nie więcej. Mając taką ilość pełnomocnictw mógłby rzeczywiście, w jednym czasie, zawrzeć umowę działając w imieniu wszystkich pracodawców, ale nie byłaby to umowa grupowego ubezpieczenia na życie tylko umowa, gdzie byłoby tylu ubezpieczających ile pracodawców, którzy udzieli pracodawcy pełnomocnictwa. Była by więc to umowa zbiorowa, gdzie po stronie ubezpieczającego występowałby zbiór działających samodzielnie pracowników i ich współmałżonków. Byłaby to umowa o charakterze zamkniętym, tak jak zamknięty byłby zbiór tych, którzy pracodawcy udzielili pełnomocnictwa i w których imieniu pracodawca zawarł umowę. Każdy nowy pracownik, których chciałby w późniejszym okresie czasu ubezpieczyć się w zakresie ubezpieczenia życia, musiałby dać pracodawcy pełnomocnictwo, aby ten mógł w jego imieniu zawrzeć stosowną umowę. Lecz byłaby to już inna umowa. Tak samo byłoby przy każdym nowo przyjmowanym pracowniku. W efekcie więc, po jakimś czasie, w jednym zakładzie pracy nie byłoby jednej grupy, tylko kilka odrębnych umów ubezpieczenia, obejmujących większe lub mniejsze zbiorowości pracowników. Mielibyśmy nie tylko kilka umów, ale umowy te mogłyby różnić się warunkami i co do zakresu świadczeń, jak i co do okresów obowiązywania. Każdy pracownik, udzielając pełnomocnictwa, udziela go w zakresie dotyczącym swojej osoby, a nie w imieniu swojej załogi, dlatego każda z umów będzie dotyczyć

tylko tych, którzy w odpowiednim czasie dali pełnomocnictwo pracodawcy. Jeśli pracodawca działa jako ubezpieczający to faktycznie obciąża go zobowiązanie do zapłacenia składki. Nie jest to jednak zobowiązanie, które oznaczałoby dla pracodawcy szczególne trudności lub koszty. Potrącanie składki z wynagrodzenia pracowników ma charakter automatyczny i pracodawca musi dbać tylko o zachowanie terminu przekazania środków finansowych i pobranie składki od wszystkich pracowników. Procedury zamówienia publicznego prowadzone są z reguły przy udziale brokera, co powoduje, że pracodawca zdejmuje z siebie nawet i te zadania, przekazując pełną obsługę ubezpieczenia brokerowi. **Natomiast pracodawca jako pełnomocnik nie ma co prawda statusu ubezpieczającego, ale ma po swojej stronie odpowiedzialność taką, jaka ciąży na wszystkich pełnomocnikach czyli odpowiedzialność za właściwe wykonanie ciążącego na nim zobowiązania do zawarcia umów ubezpieczenia z zachowaniem należytej staranności. Jego odpowiedzialność jest więc odmienna niż status ubezpieczającego, bo jest to odpowiedzialność nie tylko za doprowadzenia do zawarcia umowy ubezpieczenia, ale i za jakość wynegocjowanych warunków ubezpieczenia.** Teraz jeśli pracownikowi nie odpowiadają warunki jakie ma w grupie, po prostu do niej nie przystępuje. Przeprowadzone już procedury zamówienia publicznego, gdzie w wielu przypadkach uzyskano zdecydowanie lepszy standard ochrony pokazują, że zjawisko nie zaakceptowania przez pracowników oferty wybranego wykonawcy jest bardzo niewielkie. Gdy pracodawca będzie działał jako pełnomocnik może spotkać się z zarzutem, że umowa, którą zawarł, działając w imieniu i na rzecz pracownika, nie spełnia jego oczekiwań. Pracownik będzie mógł nawet wystąpić z roszczeniami odszkodowawczymi w stosunku do pracodawcy – pełnomocnika, chociażby wtedy, gdy nie otrzyma świadczenia w spodziewanej przez siebie wysokości. Jest mało prawdopodobne, aby było w interesie pracodawcy przyjmowanie na siebie roli pełnomocnika, a tym samym ryzyka jak wyżej sklasyfikowanej odpowiedzialności. Status ubezpieczającego – pracodawcy, korzystającego z pośrednictwa brokera powoduje, iż rola pracodawcy wykorzystującego procedury zamówienia publicznego przy grupowych ubezpieczeniach na życie jest zdecydowanie dogodniejsza. Dogodniejsza jest także pozycja pracowników, którzy mogą stawiać wymagania przy konstruowaniu specyfikacji warunków zamówienia, a potem swobodnie przystępować do grupy wraz z członkami swoich rodzin. Demonizowanie procedur zamówienia publicznego i wskazywanie, że ich zastosowanie uniemożliwia zawarcie dogodnego ubezpieczenia na życie nie znajduje poparcia w faktach, a w zwłaszcza w wielu przeprowadzonych i zakończonych z sukcesem procedurach. W rzeczywistości procedury zamówienia publicznego nie przeszkadzają pracownikom i pracodawcom tym bardziej, że ci ostatni większość obowiązków związanych z

**Wyłączne prawa wydawnicze P.W.ATENA CiMM s.c. Capik M.M.  
Przedruk, kopiowanie, powielanie, zwielokrotnianie -zabronione  
Magazyn Ubezpieczeniowy nr 4(64)**

przeprowadzeniem procedury, zawarciem umowy i jej wykonaniem mogą przekazać brokerom. To dla zakładów ubezpieczeń stosowanie procedur zamówienia publicznego oznacza nową sytuację, w której muszą walczyć na oferty. Muszą akceptować warunki stawiane przez zamawiających tzn. przez pracowników. Dla niektórych zakładów ubezpieczeń jest to tak dalekie odwrócenie dotychczas zajmowanych pozycji, iż budzi to ich mocno manifestowany sprzeciw. Nie zmienia to jednak tego, iż stanowisko co do konieczności stosowania procedur w grupowych ubezpieczeniach na życie jest jednoznaczne, a proponowane próby obejścia tych procedur nie zawsze są skuteczne z punktu widzenia celu i zasad, dla których grupowe ubezpieczenia na życia są traktowane jako wręcz ubezpieczenia powszechne.

Bydgoszcz 2010.10.01

Capik Maciej, Capik Małgorzata P.W.ATENA CiMM s.c. zastrzega, iż dalsze rozpowszechnianie w jakiegokolwiek formie i w jakikolwiek sposób treści publikowanych bez zgody wydawców, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt. b) ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jest zabronione.