

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem wydanym przez Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi w dniu 29 stycznia 2020 r., w sprawie o sygn. akt I C 1055/17 z powództwa M. S. przeciwko pozwanemu Skarbowi Państwa – Aresztowi Śledczemu w Ł., o zapłatę:

1. oddalił powództwo,
2. odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

M. S. był zatrudniony w Areszcie Śledczym nieodpłatnie w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu od 3 sierpnia 2016 r. do 1 stycznia 2017 r. następnie nieodpłatnie w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu do 5 lutego 2017 r. i odpłatnie w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu od 6 lutego 2017 r. do 6 kwietnia 2017 r.. Powód pracował w magazynie pralniczym jako pomocnik magazyniera. Praca polegała na transporcie brudnych i czystych rzeczy pościeli i ręczników i przekazywanie ich do wywozu do pralni oraz dystrybucji czystych rzeczy po oddziałach mieszkalnych. W dniu 6 kwietnia 2017 r. powód został wycofany z pracy z uwagi na nieprzydatność na zajmowanym stanowisku oraz nieregularne zachowanie polegające na wulgarnym i aroganckim stosunku do przełożonego.

Pomieszczenie pralni w areszcie mieści się w budynku zakładu naprawczego. Corocznie przed sezonem grzewczym odbywa się wizytacja pomieszczeń w celu przygotowania do sezonu grzewczego. Kotłownia aresztu pracuje w trybie automatycznym i każde obniżenie temperatury na zewnątrz powoduje uruchomienie ogrzewania, tak jest również w pomieszczeniach warsztatu naprawczego. Dlatego w pomieszczeniach pralni nie jest zimno. Pomieszczenia warsztatu naprawczego są na parterze a pomieszczenia magazynu pralni na piętrze. W magazynie jest podział na część w której jest bielizna brudna i część w której jest bielizna czysta. Na piętrze są też szatnie dla osadzonych, jest łazienka z natryskiem oraz jadalnia. Osadzeni zatrudnieni przy pracach w magazynie otrzymują odzież odpowiednią do pory roku. Osadzeni mają możliwość przebrania się w części odgradzonej szafkami od magazynu bielizny czystej. Na piętrze są prysznice, które znajdują się około 10 m od magazynu pralniczego. W części magazynu bielizny brudnej był też wydzielony stół dla pracujących osadzonych by mogli zjeść posiłek.

Osadzeni przy pracy transportują worki z brudną bielizną do magazynu pralniczego, worki mają mieć do 30 kg i osadzeni są pouczeni by nie pakowali więcej do worków. Czysta bielizna jest dostarczana już zapakowana w workach foliowych które osadzeni wnoszą na pierwsze piętro. Brudną bieliznę osadzeni zbierają i pakują w worki które zsuwają po schodach i pakują na wózek transportowy. Przed kontrolą PIP nie było wagi która by ważyła transportowane worki. Na skutek zaleceń PIP zakupiono wagi i obecnie waga worków jest ważona.

W pomieszczeniach pralni jest wc, odgradzone od reszty zabudową, która umożliwia korzystanie z niego. Konstrukcja zapewnia intymność przy korzystaniu z wc. W budynku warsztatu naprawczego jest stołówka dla osadzonych. Osadzeni zatrudnieni w pralni mają wydzielone miejsce w którym mogą spożywać posiłki, jest tam dostęp do bieżącej wody, dozownik do mydła.

W dniu 26 lipca 2017 roku powód złożył do Państwowej Inspekcji Pracy pismo w związku z nieprzestrzeganiem przepisów bhp przez areszt. Zarzuty dotyczyły wagi przenoszonych przez osadzonych worków do transportowania pościeli. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę warunków wykonywania pracy w areszcie. Na podstawie zeznań osadzonych ustalono, że worki miały wagę od 50 do 80 kg i były transportowane ręcznie, jednoosobowo oraz przy pomocy wózka. Worki przed rozpoczęciem prac transportowych nie były ważone.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie przestrzegania przepisów BHP dotyczących ręcznych prac transportowych wydano decyzję mającą na celu ich usunięcie. Kolejna kontrola wykazała wdrożenie zaleceń PIP i worki były ważone przed transportem tak by ich waga nie przekraczała dopuszczalnej normy 30 kg.

Na skutek kontroli wydano ustne zalecenie. Dotyczyły one zamontowania klosza do oświetlenia na klatce schodowej, zapewnienia oświetlenia na korytarzu, malowania w jadalni, zapewnienia w jadalni krzeseł nie uszkodzonych, zapewnienia stabilnie osadzonych regałów magazynowych.

W wyniku przeprowadzonej kontroli PIP nakazano Aresztowi Śledczemu przeszkolenie w zakresie BHP A. W., zamieszczenie w ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku magazyniera opis stanowiska pracy i wykonywanych zadań, ocenianie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem ręcznych prac transportowych, dostosowanie instrukcji BHP dotyczącej transportu ręcznego do obowiązujących przepisów, wydanie i udostępnienie pracownikom instrukcję transportu ręcznego, określenie dopuszczalnej ładowność wózka , potwierdzenie zgodność oświetlenia z normami, zapewnienie w pomieszczeniach ustępu dostępu powietrza, zapewnienie w umywalce w magazynie dostępu do ciepłej wody, zapewnienie w pomieszczeniach magazynu szczelnych okien wyposażonych w zamknięcia.

Zalecenia PIP zostały zrealizowane.

Kontrola PIP we wrześniu 2017 r. wykazała wdrożenie zaleceń. W magazynie umieszczono wagę, a kontrola worków wykazała ich prawidłową wagę.

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy wskazał dokonał ustaleń faktycznych na podstawie zeznań powołanych świadków oraz dokumentów z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Sąd I instancji nadmienił, że nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim wskazywał na mobbing ze strony kierownika K. G. (1). Zeznania w tym zakresie nie mają pokrycia w pozostałym materiale dowodowym. Brak jest wskazania konkretnych sytuacji, które potwierdzałyby zarzuty o mobbing i brak jest dowodów na potwierdzenie tych zarzutów.

Wobec tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód w niniejszej sprawie dochodził zadośćuczynienia w związku z naruszeniem dóbr osobistych, określając te dobra jako godność osobistą związaną z wykonywaniem pracy w zakładzie karnym. Powód wskazał w pozwie szereg zarzutów związanych z warunkami pracy, w tym zarzutów dotyczących naruszenia przepisów bhp. Zarzucał też mobbing kierownikowi nadzorującemu prace. Powód początkowo odwoływał się również do warunków bytowych w celi jednak w tym zakresie cofnął zarzuty. Powództwo oparte było na art. 448 k.c. w zw. z art. 24 k.c. Podstawą ewentualnej odpowiedzialności pozwanego byłby art. 417 § 1 k.c.

Zgodnie z treścią art. 417 § 1 k.c. za szkodę wyrządzoną przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie przy wykonywaniu władzy publicznej ponosi odpowiedzialność Skarb Państwa lub jednostka samorządu terytorialnego lub inna osoba prawna wykonująca tę władzę z mocy prawa. W przypadkach objętych treścią art. 417 § 1 k.c. podstawę prawną przyznania zadośćuczynienia pieniężnego może stanowić art. 448 k.c. Zgodnie z treścią art. 448 § 1 k.c., w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny.

Sąd Rejonowy określił, że analizując w danym stanie faktycznym odpowiedzialność pozwanego z art.417§ 1 k.c. wskazać trzeba, że do zadań zakładów karnych należy wykonywanie wobec osadzonych kary pozbawienia wolności, poprzez swoich funkcjonariuszy służby więziennej oraz zatrudnionych w nich pracowników cywilnych. Na funkcjonariuszach służby więziennej spoczywa obowiązek utrzymania dyscypliny i porządku w celu zapewnienia bezpieczeństwa i realizacji zadań kary pozbawienia wolności, w tym ochrony społeczeństwa przed przestępczością. Zakład karny działa w oparciu o porządek wewnętrzny ustalony przez dyrektora, któremu bezpośrednio podlegają funkcjonariusze służby więziennej i pozostali pracownicy. Z zadaniami, jakie spełnia zakład karny wiąże się wykonywanie władzy publicznej. Z treści art. 121 k.k.w. wynika, iż zatrudnienie skazanych sformułowano w

kategoriach zadań władzy publicznej. Realizacja tego zadania sprawia, że skazany może realizować się w pracy społecznie pożytecznej, z ukierunkowaniem na rolę wychowawczo-resocjalizacyjną, jaką ta praca spełnia. Praca wykonywana przez skazanego, odbywającego karę pozbawienia wolności na podstawie skierowania do pracy jest elementem treści stosunku publicznoprawnego, powstałego z mocy prawomocnego wyroku skazującego i wiążącego go przez czas wykonywania kary z państwem reprezentowanym przez administrację zakładu karnego (por. T. Liszcz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (Podstawowe zagadnienia prawne)*, Państwo i Prawo 1989/2 str. 90; T. Kalisz, *Teoretyczne i prawne aspekty zatrudnienia skazanych*, (w:) L. Bogunia, red., *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, Wrocław 2001, t. VIII). Nie ulega zatem wątpliwości, że kierowanie i nadzorowanie pracy w zakładzie karnym jest wykonywaniem władzy publicznej. Jest to pierwszy element, zachodzący w analizowanym stanie faktycznym, realizujący hipotezę art. 417 § 1 k.c.

Obowiązkiem zakładu karnego, wynikającym z wykonywania kary pozbawienia wolności oraz, w jej ramach, skierowania do pracy, jest nadzorowanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy podczas jej wykonywania przez więźniów. Nieprawidłowe wykonywanie tego obowiązku oraz jego zaniechanie może prowadzić do odpowiedzialności zakładu karnego jako organu władzy publicznej.

Sąd Rejonowy podał, że powód wiązał swoje roszczenie z warunkami wykonywania pracy, warunkami przestrzegania przepisów bhp oraz faktem noszenia zbyt ciężkich worków przez skazanych w czasie wykonywania pracy. Wskazywał na brak wentylacji w pomieszczeniach gdzie pracował, brak ciepłej wody w pracy, brak odpowiednich ubrań i złe oświetlenie w miejscu pracy. Wskazać trzeba, że naruszenie w tym zakresie przepisów bhp w zakładzie karnym potwierdziła inspekcja PIP. W trakcie kontroli ujawniono na podstawie zeznań skazanych, że worki w których skazani przenosili bieliznę były zbyt ciężkie i brakowało wagi regulującej ciężar poszczególnych ładunków. Zwrócono uwagę na brak ciepłej wody przy umywalce i konieczność uzupełnienia oświetlenia oraz poprawy warunków w jadalni w zakresie sprzętu. PIP nakazała zakładowi karnemu wprowadzenie ograniczeń ciężaru worków i wdrożenie innych zaleceń w tym doprowadzenie ciepłej wody i uzupełnienie oświetlenia. W tym zakresie zatem doszło do naruszenia zasad bhp przez zakład karny.

Wskazać też należy, że zgodnie z art. 121 § 1 k.k.w. skazanego na terenie jednostki penitencjarnej, zatrudnia się albo na podstawie skierowania do pracy, albo umożliwia się skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. W stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy nie stosuje się przepisów prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 9 art. 121 k.k.w.). Zakład Karny, w którym pracował powód naruszył zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Doszło zatem do wypełnienia przesłanki odpowiedzialności pozwanego z art. 417 k.c.

Z treści podnoszonych przez stronę powodową zarzutów można wywodzić, że powód swoją krzywdę wiąże z naruszeniem dóbr osobistych w postaci prawa do wykonywania pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Konieczne jest zatem rozważenie, czy powyższe prawa podmiotowe, na których naruszenie powołuje się powód, (prawo do wykonywania pracy zgodnie z przepisami bhp) znajdują swoją ochronę w świetle art. 23 k.c.

Zgodnie z art. 23 k.c., dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

W świetle przytoczonej regulacji, która posługuje się sformułowaniem "w szczególności", należy podnieść, że Kodeks cywilny nie zawiera definicji dobra osobistego. Stąd też nie przedstawia wyczerpującego katalogu dóbr osobistych, a jedynie wymienia przykładowe dobra podlegające ochronie. Tym samym ustawodawca dopuszcza istnienie i tworzenie się innych dóbr. W orzecznictwie podkreśla się, że są to przyrodzone, niemajątkowe, nieprzenoszalne wartości nieodłącznie związane z człowiekiem i jego naturą, stanowiące o jego wyjątkowości i integralności, jego godności i postrzeganiu w społeczeństwie, umożliwiające mu samorealizację i twórczą działalność, nie poddające się wycenieniu w

ekonomicznych miernikach wartości. Do katalogu dóbr wskazanych przez ustawodawcę dodać można wiele innych, takich jak prawo do intymności i prywatności, płęć, prawo do planowania rodziny, tradycja rodzinna, pamięć o osobie zmarłej lub więź między członkami rodziny (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2010 r., III CZP 76/10, OSNC-ZD 2011, nr B, poz. 42 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2011 r., II CSK 537/10, nie publ.).

Niewątpliwie jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy (art. 94 pkt 2a i pkt 4 k.p.), obowiązek dbałości pracodawcy, by dobra osobiste pracownika nie doznawały uszczerbku w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu nie oznacza to jednakże aby należało włączyć do katalogu dóbr osobistych z art. 23 k.c. odrębne dobro osobiste w postaci prawa do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Naruszenie takiego obowiązku może w sposób oczywisty wiązać się ze skatalogowanym dobrem osobistym w postaci zdrowia i życia, może również w niektórych przypadkach być pochodną naruszenia dobra osobistego w postaci godności. Brak jest natomiast dostatecznych powodów aby ujmować je jako przyrodzoną, niemajątkową, nieprzenoszalną wartość nieodłącznie związaną z człowiekiem i jego naturą i tym samym sztucznie poszerzać katalog dóbr wskazanych w treści powyższego przepisu. Tym samym Sąd uznaje, że prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie jest samodzielnie dobrem osobistym. Można natomiast zarzuty powołać jako naruszenie jego godności w tym godności jako pracownika. Na naruszenie godności wskazywał też powód w pozwie.

W art. 30 i 40 Konstytucji ustawodawca podkreślił, że przyrodzona i niezbywalna godność człowieka jest nienaruszalna, jej poszanowanie i ochrona stanowi obowiązek władz publicznych. Obowiązek ten powinien być realizowany przez władze publiczne przede wszystkim wszędzie tam, gdzie Państwo działa w ramach imperium, realizując swoje zadania represyjne, których wykonanie nie może prowadzić do większego ograniczenia praw człowieka i jego godności, niż to wynika z zadań ochronnych i celu zastosowanego środka represji (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2007 r., V CSK 431/06, OSNC 2008/1/13). Godność osobista jest uznawana za centralną wartość, którą ustawodawca obejmuje ochroną prawną w polskim porządku prawnym. Jest ona także szczególnie chroniona na gruncie prawa międzynarodowego.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy trzeba wskazać, że o ile nawet uznać, iż po stronie pozwanego Zakładu Karnego wystąpiły pewne uchybienia formalne, to nie sposób uznać, że ich konsekwencją było naruszenie dóbr osobistych powoda, a już z pewnością nie tego rodzaju i nie w takim stopniu, by wymagało to rekompensaty pieniężnej.

Przyjmując, że pobyt w pozwanym Zakładzie Karnym naraził powoda na pewne ryzyko związane z noszeniem ładunków o wadze ponad normę to jednak wyniki postępowania dowodowego nie uzasadniają ustalenia, że – jak twierdzi powód – skutkiem tego było naruszenie godności powoda. O naruszeniu godności skazanego można mówić wtedy, gdy cierpienia i upokorzenie przekraczają konieczny element cierpienia wpisanego w odbywanie kary pozbawienia wolności. Godność człowieka jest dobrem osobistym, które podlega ochronie między innymi na podstawie art. 23 k.c. i art. 24 k.c., jak również – w stosunku do osób odbywających karę pozbawienia wolności - na podstawie art. 40 i art. 41 ust. 4 Konstytucji, art. 3 Konwencji z dnia 4 listopada 1950 r. o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm. – dalej: (...)) oraz art. 4 k.k.w.

O tym czy doszło do naruszenia dóbr osobistych osoby osadzonej decydują okoliczności konkretnej sprawy, przy czym ocena w tym zakresie powinna być zobiektywizowana. Musi więc uwzględniać odczucia szerszego grona uczestników i powszechnie przyjmowane normy postępowania, a nie tylko ocenę subiektywną zainteresowanego. Godność skazanego przebywającego w zakładzie karnym nie jest naruszona, jeżeli odpowiada uznanym normom poszanowania człowieczeństwa. W tym aspekcie wskazać trzeba, że drobne uchybie ze strony zakładu karnego związane z naruszeniem zasad bhp w żaden sposób nie naruszyły godności powoda. Fakt że powód poczuł się urażony tymi naruszeniami nie oznacza jeszcze że obiektywnie były do naruszenia dobra osobistego.

Ponadto Sąd Rejonowy podkreślił, że nie ma obowiązku zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego w każdym przypadku naruszenia dóbr osobistych (czego w niniejszej sprawie nie stwierdzono), co wynika zarówno z redakcji art.

448 k.c. („sąd może przyznać”), jak i z funkcji zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Przy stosowaniu tego przepisu sąd bierze pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych, w tym winę sprawcy naruszenia dóbr osobistych i jej stopień oraz rodzaj naruszonego dobra (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 kwietnia 2006 r., II PK 245/05, OSNP 2007 Nr 7-8, poz. 101). Dochodząc do przekonania, że nie było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda zadośćuczynienia, Sąd miał na względzie fakt, iż powód nie wykazał, ażeby rozmiar jego cierpień uzasadniał zasądzenie na jego rzecz kwoty pieniężnej. Powód nie wykazał w toku rozpoznania sprawy, jakie negatywne skutki w jego sferze emocjonalnej wywołały niedostateczne, jego zdaniem, warunki higieniczne dotyczące świadczonej na terenie Zakładu Karnego w pracy. Stanowi to zaś samodzielną przesłankę, której brak wykazania skutkuje koniecznością oddalenia powództwa.

Sąd Rejonowy zauważył, że zarzuty dotyczące mobbingu jako podstawy zadośćuczynienia nie zostały potwierdzone. Zgodnie z definicją przyjętą w art. 94³ § 2 k.p., mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Żaden z dowodów przedstawionych przez powoda nie potwierdza mobbingu ze strony K. G. w stosunku do powoda.

Ostatecznie Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że żadne z roszczeń zgłoszonych przez powoda nie zasługiwało na uwzględnienie, o czym orzekł w pkt I wyroku.

O kosztach Sąd I instancji orzekł na podstawie art.102 k.p.c. odstępując od obciążenia powoda kosztami, który nie ma źródeł utrzymania, ani możliwości pokrycia kosztów procesu.

Apelacją od przedmiotowego orzeczenia wniósł powód zaskarżając rozstrzygnięcie w części, tj. w zakresie punktu 1. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, ewentualnie zaś o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu wniesionej apelacji powód pokreślił, że nie zgadza się z treścią wyroku Sądu I instancji, bowiem uważa, że Zakład Karny, w którym przebywają osadzeni nie może być stawiany ponad prawem. Skarżący podkreślił, że działanie strony pozwanej polegające na zlecaniu prac niezgodnych z normami wynikającymi kodeksu pracy jest bezprawne, a pracownicy pozbawieni wolności nie mogą być traktowani jak niewolnicy. Ponadto powód podkreślił, że wykonując prace transportowe polegające na dźwiganiu ciężkich worków, których waga dwukrotnie przekraczała dopuszczalne normy, przy nieodpowiednim oświetlaniu i braku wentylacji, mógł doznać poważnego uszczerbku na zdrowiu. Apelujący zaznaczył, że gdyby nie jego skarga do Państwowej Inspekcji Pracy, to prawdopodobnym jest, że taki warunki pracy niezgodne z przepisami BHP oraz prawa pracy w dalszym ciągu by obowiązywały w Zakładzie Karnym. Skarżący również nie zgodził się z argumentacją Sądu I instancji w zakresie, w jakim wskazał, że powód nie udowodnił, iż w Zakładzie Karnym dochodziło do mobbingu.

W odpowiedzi na apelację powoda, pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje wniesiona przez powoda okazała się zasadna i jako taka skutkowałą zmianą orzeczenia Sądu I instancji.

W pierwszym rzędzie, jeszcze przed wyjaśnieniem motywów, jakie legły u podstaw konstatacji Sądu Okręgowego o tym, że zaskarżone wywiezioną przez powoda apelacją orzeczenie wymagało zreformowania, wskazać należało, że art. 382 k.p.c., nakłada na sąd II instancji obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz dokonania własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych dowodów (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17.04.1998r., II CKN 704/97, L.). Sąd II instancji nie ogranicza się zatem tylko do kontroli orzeczenia Sądu I instancji, lecz bada ponownie całą sprawę, a rozważając wyniki postępowania przed Sądem I instancji, władny jest ocenić je samoistnie. Postępowanie apelacyjne jest przedłużeniem procesu przeprowadzonego przez pierwszą instancję, co oznacza, że nie toczy się on na nowo. Trzeba też pamiętać, że kognicja sądu odwoławczego

obejmuje "rozpoznanie sprawy" (a nie tylko środka odwoławczego) i to w taki sposób, w jaki mógł i powinien uczynić to sąd pierwszej instancji (vide: uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów - zasada prawna – z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, Lex nr 341125). W konstrukcji prawnej rozpoznawania sprawy przez Sąd II instancji w wyniku wniesienia apelacji przez stronę lub strony postępowania, w polskiej procedurze cywilnej chodzi o skontrolowanie prawidłowości rozstrzygnięcia sprawy przez sąd pierwszej instancji i, jeżeli to potrzebne, przeprowadzenie postępowania dowodowego, a następnie wydanie orzeczenia merytorycznego.

Bacząc zatem na charakter postępowania apelacyjnego, które wprawdzie jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego, Sąd Okręgowy ponownie ocenił zebrane w toku postępowania dowody. Pozostając sądem merytorycznym Sąd Okręgowy przeanalizował raz jeszcze cały zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz dokonał analizy prawnej zgłoszonego w sprawie roszczenia wraz z przedstawioną jego podstawą faktyczną. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu I instancji czyniąc je podstawą własnego rozstrzygnięcia, jednakże dokonał odmiennej oceny prawnej. W efekcie Sąd Odwoławczy doszedł do przekonania, że przyjęta przez Sąd I instancji ocena sprawy nie była prawidłowa, co rzutowało na konieczność zreformowania wydanego wyroku.

Wbrew uznaniu Sądu Rejonowego, w okolicznościach przedmiotowej doszło do naruszenia godności osobistej powoda poprzez niezapewnienie mu odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie ulega wątpliwości, że odbywanie kary pozbawienia wolności z samej swej definicji musi wiązać się z pewnymi niedogodnościami, jak wskazał Sąd I Instancji, jednakże w żadnym wypadku to nie oznacza, że Zakład Karny może całkowicie lekceważyć przepisy kodeksu pracy i zmuszać osadzonych niemalże do niewolniczej pracy poprzez noszenie dwukrotnie cięższych rzeczy, aniżeli dopuszczalna waga, nie zapewniając przy tym odpowiedniej wentylacji, oświetlenia oraz dostępu do ciepłej wody.

Obowiązkiem zakładu karnego, wynikającym z wykonywania kary pozbawienia wolności oraz, w jej ramach, skierowania do pracy, jest nadzorowanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy podczas jej wykonywania przez więźniów. Nieprawidłowe wykonywanie tego obowiązku oraz jego zaniechanie może prowadzić do odpowiedzialności zakładu karnego jako organu władzy publicznej.

W tym miejscu należy poczynić kilka uwag natury ogólnej. Po pierwsze należy podkreślić, że zapewnienie przez Państwo godziwych warunków odbywania kary pozbawienia wolności jest jednym z podstawowych wymagań demokratycznego państwa prawnego, znajdującym wyraz w normach prawa międzynarodowego. Wynika to wprost z art. 10 ust. 1 ratyfikowanego przez Polskę Międzynarodowego Paktu Praw Osobistych i Publicznych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167 i 169) i z art. 3 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 grudnia 1950 r. Przywołane akty prawne nie normują szczegółowo warunków bytowych, w jakich skazani winni odbywać karę pozbawienia wolności pozostawiając ich kształtowanie ustawodawstwu krajowemu, sądom zaś i trybunałom (w tym międzynarodowym) ocenę, czy, normy te są zgodne ze standardami państwa i społeczeństwa demokratycznego.

O naruszeniu dobra osobistego w postaci uchybienia godności osadzonego w zakładzie karnym nie można mówić w przypadkach pewnych uciążliwości lub niedogodności związanych z samym pobytym w takim zakładzie, polegających na przykład na niższym od oczekiwanego standardzie celi lub urządzeń sanitarnych, dla wielu bowiem ludzi nieodbywających kary pozbawienia wolności warunki mieszkaniowe bywają często równie trudne. Godność skazanego przebywającego w zakładzie karnym nie jest naruszona, jeżeli odpowiada uznanym normom" (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 10 kwietnia 2013 r., sygn. akt I ACa 224/13, Lex nr 1439083; por. także wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 14 listopada 2012 r., sygn. akt I ACa 539/12, Lex nr 1289355).

Wreszcie Sąd Okręgowy pragnie również zwrócić uwagę na treść art. 3 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r., która na zasadzie art. 87 ust. 1 Konstytucji RP jest jednym ze źródeł powszechnie obowiązującego prawa w Polsce. Stanowi on, że nikt nie może być poddany torturom ani niehumanitarnemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu. Bogate orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw

Człowieka przekonuje, że poniżające traktowanie w rozumieniu art. 3 Konwencji ma miejsce wówczas, gdy osoba, której ono dotyczy, doznaje poniżenia lub upokorzenia w stopniu przynajmniej minimalnym. Ocena tego minimalnego stopnia dolegliwości jest względna; stopień dolegliwości musi być zatem oceniany w świetle okoliczności konkretnej sprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przy ocenie warunków panujących w danym zakładzie karnym należy brać pod uwagę m.in. ich skumulowany efekt, czas, przez który osadzony umieszczony był w zaskarżonych warunkach oraz konkretne zarzuty stawiane przez osadzonego. Wszystko to pozwala na stwierdzenie, że warunki bytowe panujące w pozwanym zakładzie karnym naruszyły dobra osobiste powoda w postaci naruszenia jego godności. Były to bowiem warunki niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa, co notabene wykazała przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie przestrzegania przepisów BHP dotyczących ręcznych prac transportowych wydano decyzję mającą na celu ich usunięcie. Podobnie rzecz wyglądała w przypadku zobowiązania pozwanego do zamontowania oświetlenia zgodnie z przyjętymi normami, zapewnienia w pomieszczeniach ustępu dostępu powietrza, w umywalce w magazynie dostępu do ciepłej wody, a także zapewnienie w pomieszczeniach magazynu szczelnych okien wyposażonych w zamknięcia. Kolejna kontrola PIP wykazała, że zalecenia zostały zrealizowane, nie mniej jednak nie zmienia to faktu, że przez pewien okres czasu powód pracował w warunkach absolutnie nieakceptowalnych. Jak to zostało już podkreślone w dotychczasowej części uzasadnienia, okoliczność, że pracownik jest osobą osadzoną w żadnym wypadku nie może usprawiedliwiać nie przestrzegania przez zakład pracy, którym w okolicznościach przedmiotowej sprawy był pozwany Zakład Karny norm prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny tej pracy, które wynikają bezpośrednio z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

Mając powyższe na uwadze w żadnym wypadku nie można się zgodzić z konstatacją Sądu Rejonowego, który uznał, że przyjmując, iż po stronie pozwanego Zakładu Karnego wystąpiły pewne uchybienia, to nie można stwierdzić, że ich konsekwencją było naruszenie dóbr osobistych powoda. Samo działanie pozwanego polegające na niezapewnieniu powodowi bezpiecznych warunków przebywania w Zakładzie Karnym podczas osadzenia oraz w ramach wykonywanej przez niego pracy było bezprawne i stanowiło delikt (art. 417 k.c.). Tym samym naruszało dobra osobiste powoda, w szczególności w postaci godności osobistej oraz poczucia bezpieczeństwa, bowiem prace transportowe, które wykonywał powód polegające na dźwiganiu worków o wadze niemalże 80 kg stanowiły bezpośrednie zagrożenia dla jego zdrowia.

Podsumowując powyższy wywód stwierdzić należy, iż wywiedziona przez powoda apelacja zawierała zarzuty podważające rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego. Nie mniej jednak powód nie dostarczył dowodów pozwalających na jednoznaczne stwierdzenia, jak długo i w jakim wymiarze wykonywał pracę przy transportowaniu przeciążonych worków w pozwanym Zakładzie Karnym w niegodnych warunkach. Co za tym idzie Sąd Okręgowy nie był w stanie ocenił stopnia naruszeń dóbr osobistych powoda i jego natężenia i z tego względu uznał, że adekwatną kwotą należnego powodowi zadośćuczynienia jest kwota 3.000 zł, na skutek zastosowania przepisów prawa materialnego, tj. art. 448 k.c. w zw. z art. 24 § 1 k.c.. Suma 3000 zł przyznana tytułem zadośćuczynienia spełnia w tym przypadku swoją rolę kompensacyjną, nie stanowi symbolicznej zapłaty biorąc po uwagę krótki okres zatrudnienia powoda (8 miesięcy). Tym samym przedstawia ekonomicznie odczuwalną wartość. Zakres zaś szkody niemajątkowej powoda należy określić, jako nie znaczny, na co wskazuje przedstawiony opis stanu faktycznego.

Mając powyższe na uwadze, uwzględniając apelację powoda, zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy w punkcie I. zmienił zaskarżony wyrok, w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 29 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty, jednocześnie w pozostałym zakresie oddalając powództwo.

Na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w punkcie II. oddalił apelację powoda w pozostałym zakresie.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy rozstrzygnął w punkcie III. w oparciu o art. 102 k.p.c., uznając, że w niniejszej sprawie zachodzi przypadek szczególnie uzasadniony. Ugruntowane jest stanowisko, że tylko trudna sytuacja majątkowa osoby przegranej sprawę nie może sama przez się stanowić podstawy do zastosowania

dyrektywy zawartej w art. 102 k.p.c. Do przyjęcia, że w sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony konieczne jest także, aby przemawiały za tym fakty związane z przebiegiem procesu, oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19.09.2013 r., I CZ 183/12, LEX nr 1388472). W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy wziął pod uwagę trudną sytuację życiową powoda, okoliczność, że niedawno opuścił on Zakład Karny, jak również szczególny charakter roszczenia, którego dochodził, bowiem w sprawach o zasądzenie zadośćuczynienia stronie powodowej częstokroć trudno jest określić w żądaniu wysokość zadośćuczynienia bez narażenia się na błąd, zwłaszcza, że wynik sprawy zależy w dużej mierze od oceny Sądu. Zasądzona z na rzecz powoda kwota tytułem zadośćuczynienia mogłaby w części zostać pochłonięta przez koszty postępowania. Dlatego też Sąd Okręgowy uznał, że obciążanie powoda kosztami procesu od oddalonej części apelacji byłoby sprzeczne z poczuciem sprawiedliwości.