

Sygn. akt IV P 195/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **I. W. (1)**

przeciwko (...) **Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w M. Oddział w S.**

o ustalenie i sprostowanie protokołu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy

I. Nakazuje pozwanej (...) **Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w M. Oddział w S.** aby sprostowała protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy nr (...) w ten sposób, że:

**1.** w pkt 4 protokołu nakazuje skreślić zdanie drugie i trzecie a w to miejsce wpisać: „Okolo godziny 13:40 podczas czynności związanych z odsuwaniem fileta z taśmy doszło do wciągnięcia prawej ręki I. W. (1) przez mechanizm napędowy linii fileciarki”;

**2.** w pkt 4 protokołu w trzecim akapicie, w zdaniu: zaczynającym się od słów „Pozkodowana w wypadku posiada aktualne badania lekarskie...” po literze „i” nakazuje dodać wyraz : „nie”;

**3.** w pkt 4 protokołu nakazuje wykreślić ostatni akapit;

**4.** w pkt 4 protokołu nakazuje dodać zdanie: „Praca wykonywana pod nadzorem kierujących pracowników pracodawcy”;

**5.** nakazuje wykreślić dotychczasową treść pkt 5 protokołu i nakazuje zastąpić ją następującą treścią:

„5. Ustalono następujące przyczyny wypadku:

-stwierdzono nieprzestrzeganie przez pracodawcę następujących przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia: art. 207§1 i §2 pkt 1 i 2 kp, art. 215 kp, art. 216 kp, art. 217 kp, art. 226 kp, art. 237<sup>3</sup> §2 kp, art. 237<sup>4</sup> §2 kp, §34 w zw. z §15 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30.10.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy

-stwierdzono naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia spowodowanego umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa: **nie stwierdzono**

-stwierdzono stan nietrzeźwości albo użycie przez poszkodowanego pracownika środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczyniające się w znacznym stopniu do powstania wypadku przy pracy: **nie stwierdzono.**"

6. w pkt 8 protokołu nakazuje dodatkowo zaznaczyć rodzaj wypadku: „ciężki”;

7. w pkt 12 protokołu dotychczasową treść nakazuje wykreślić i zastąpić ją treścią: „Bezczynność pracodawcy”.

II. W pozostałym zakresie powództwo oddała.

III. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w M. Oddział w S. na rzecz powódki I. W. (1) kwotę 120,00 zł. (sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w M. Oddział w S. na rzecz Skarbu Państwa /Kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach/ kwotę 3.392,67 zł. (trzy tysiące trzysta dziewięćdziesiąt dwa złote 67/100) tytułem brakujących kosztów procesu.

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 195/14

## UZASADNIENIE

Powódka I. W. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. Spółka komandytowa w M. Oddział w S. domagała się sprostowania protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy z dnia 30 maja 2014 r., sporządzonego przez pozwanego pracodawcę poprzez:

a) w punkcie 4:

- skreślenie zdania drugiego i trzeciego oraz zastąpienie ich wyrażeniem: „około godz. 13:40 podczas czynności związanych z odbiorem surowca z linii produkcyjnej doszło do wciągnięcia prawej ręki powódki przez mechanizm napędowy linii fileciarki,
- w zdaniu „Poszkodowana w wypadku posiada aktualne badania lekarskie po literze „i” dodanie wyrazu „nie”

-skreślenie zdania ostatniego w całości

-uzupełnienie przez dodanie: „Praca wykonywana pod nadzorem kierujących pracownikami pracodawcy”

- b) skreślenie punktu 5 i zastąpienie go treścią: „Przyczyną wypadku było: naruszenie przez pracodawcę przepisów art. 207 § 1 i 2 pkt 1 i 2,

art. 212 pkt 1-3 i 5, art. 216, art. 217, art. 237<sup>3</sup> i 237<sup>4</sup> k.p.

- c) skreślenie w pkt 12 zadania „brak dokumentacji lekarskiej” i zastąpienie go wyrażeniem: „Bezczynność pracodawcy”. Ponadto domagała się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 19 grudnia 2013 r. podczas czynności związanych z odbiorem surowca doznała złamania nasady dolnej przedramienia prawego z przemieszczeniem. Protokół powypadkowy sporządzony przez pozwanego pracodawcę niezgodny jest z okolicznościami, jak i przyczynami wypadku przy pracy. W następstwie

wypadku powódka doznała trwałej niezdolności do pracy na zajmowanym stanowisku co uzasadnia kwalifikację wypadku jako ciężkiego. Pracodawca zaniechał również zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy i Prokuratury.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa w M. Oddział w S. domagała się oddalenia powództwa oraz zasądzenia na swoją rzecz od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, iż w dniu 19 grudnia 2013 roku powódka o godzinie 13:00 rozpoczęła pracę w pozwanym zakładzie i wykonywała czynności związane z odbiorem i ważeniem fileta na linii fileciarki. Po godzinie 13:40 zgłosiła się do brygadzystki A. N. (1), że odczuwa ból prawej ręki w okolicy przedramienia, zaczyna jej ona puchnąć i ma utrudnione poruszanie, a nawet jej utrzymanie. Bezzwłocznie o tym fakcie poinformowano mistrza produkcji J. B. (1), która zawiozła powódkę początkowo do przychodni lekarskiej na ulicy (...), a następnie po otrzymaniu skierowania na Oddział (...) Urazowy Szpitala Wojewódzkiego w S.. Po wykonaniu prześwietlenia rtg lekarz stwierdził złamanie prawej kości promieniowej z przemieszczeniem i założył gips na prawą rękę. Powódce wypisano zwolnienie z pracy na okres 34 dni tj. do dnia 21 stycznia 2014 roku. Podczas przesłuchania powódki przez zespół do spraw bhp pozwanego zakładu pracy, stwierdziła ona do protokołu w dniu 23 grudnia 2013 roku, że urazu ręki w dniu 19 grudnia roku doznała w wyniku upadku przed zakładem pracy, w czasie wysiadania z autobusu MPK idąc bezpośrednio do pracy. W wyniku złożonych wyjaśnień poszkodowanej oraz wyjaśnień J. B. (1), pozwany zakład pracy zakwalifikował całe zdarzenie jako wypadek w drodze z domu do pracy i po wypełnieniu stosownej dokumentacji zapoznał powódkę z tymi ustaleniami, na co ta wyraziła zgodę podpisując kartę wypadku w drodze do pracy. Następnie w przesłanym do pozwanego pisemnym oświadczeniu z dnia 25 marca 2014r. roku powódka poinformowała zakład pracy, że wypadek któremu uległa w dniu 19 grudnia 2013 roku nie miał miejsca w drodze z domu do pracy, ale wydarzył się podczas pracy przy fileciarce, po około 40-u minutach od rozpoczęcia pracy. Dalej poszkodowana wyjaśniła, iż w celu przesunięcia fileta na taśmie, kołki fileciarki będące w ruchu pociągnęły jej prawą rękę w głąb maszyny. Po wyszarpięciu prawej ręki poczuła silny ból i nie mogła dalej pracować. W dalszym oświadczeniu złożonym pozwanemu w dniu 27 marca 2014 roku powódka wyjaśniła, iż zmieniła wcześniejsze zeznania i stanowisko dotyczące przebiegu wypadku, albowiem nie zdawała sobie sprawy, że uraz dłoni będzie tak poważny i spowoduje nieodwracalne skutki w jej zdrowiu. W wyniku oświadczeń złożonych przez powódkę oraz nowych okoliczności dotyczących zdarzenia jakie miało miejsce w dniu 19 grudnia 2013 roku, pozwany wszczął na nowo postępowanie związane z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy I. W. (1). Po zbadaniu wszystkich okoliczności, w tym ponownym przesłuchaniu powódki i mistrzyni J. B. (1), brygadzystki A. N. (1) i zgłoszonego świadka zdarzenia - W. G., zespół powypadkowy pozwanego protokołem z dnia 30 maja 2014 roku stwierdził, że przyczyną wypadku, któremu uległa powódka, było uderzenie i wciągnięcie prawej ręki w mechanizm napędowy linii fileciarki, a wypadek ten kwalifikuje się jako wypadek przy pracy. Jednocześnie uznano, że to powódka naruszyła art. 211 pkt 2 k.p. poprzez nieprzestrzeżenie przez pracownika „Instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku przy obsłudze fileciarek” poprzez niezachowanie przez nią wymaganej ostrożności i włożenie ręki w ruchomy łańcuch nośny z kołkami, co jest niedozwolone. Wszystkie ustalenia zespołu powypadkowego i okoliczności wypadku przy pracy powódki znajdują potwierdzenie w dokumentacji powypadkowej pozwanego, co zostało potwierdzone wyjaśnieniami samej pokrzywdzonej. Powódka w wyjaśnieniach do protokołu z dnia 27 maja 2014 roku wyraźnie przyznaje, iż podczas odsuwania fileta z ruchomej taśmy, co nie powinno mieć miejsca oraz podczas odrzucania fileta do kosza zaczęła prawą ręką o ostrzałkę do noży, co doprowadziło do uderzenia i pochwycenia jej ręki przez kołek fileciarki. Po sporządzeniu protokołu powypadkowego powódkę zapoznano z jego treścią, ale odmówiła ona jego podpisania i odebrania przygotowanego dla niej egzemplarza. Wobec tego, pozwany przesłał listem poleconym powódce protokół, który odebrała w dniu 13 czerwca 2014 roku. Zdaniem pozwanego powódka w pozwie bezzasadnie domaga się sprostowania protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn jej wypadku przy pracy z dnia 19 grudnia 2013 roku. Pozwany zakład pracy dochował ciężących na nim obowiązków z zakresu BHP, a wypadek, któremu uległa powódka, był wynikiem braku ostrożności, niezachowania przez nią zasad bhp oraz nieprzestrzeżenia instrukcji stanowiskowej maszyny fileciarki. Zgodnie z obowiązującymi przepisami powódka przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego odbyła instruktaż ogólny w dziedzinie BHP oraz instruktaż stanowiskowy wraz z instruktażem bezpieczeństwa do pracy przy fileciarce. Instrukcja obsługi fileciarki wskazuje czynności, które pracownik powinien wykonać przed rozpoczęciem

pracy przy jej obsłudze, jak należy zachowywać się podczas pracy przy niej jak również czynności niezbędne do wykonania po zakończeniu pracy. W ramach zagrożenia instrukcja zabrania pracownikowi w punkcie 5 między innymi: czyszczenia i smarowania maszyny będącej w ruchu, usuwania ręką elementów z drobiu, które się zablokowały gdy maszyna jest w ruchu jak również wkładania palców pod poruszającą się taśmę produkcyjną. W chwili zdarzenia z dnia 19 grudnia 2013 roku fileciarka była w pełni sprawna i posiadała aktualny przegląd prewencyjny z dnia 12 października 2013 roku, w wyniku którego nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zakresie działania maszyny. Zgodnie z obowiązującymi przepisami linia fileciarki cały czas podlega przeglądom, naprawom oraz konserwacji i jest pod stałym nadzorem Działu utrzymania ruchu. Przeglądy są wykonywane cyklicznie zgodnie z harmonogramem instrukcji obsługi bhp. W pozwanym zakładzie pracy przegląd fileciarki odbywa się co trzy miesiące i w momencie wypadku powódki w dniu 19 grudnia 2013 roku fileciarka posiadała aktualny przegląd z dnia 12 października 2013 roku. Linia fileciarki została zakupiona przez poprzedników prawnych pozwanego przed 2000 rokiem, i pozwany zakład pracy nie dysponuje obecnie dokumentami jej zakupu, jak też dokumentacją techniczną fileciarki. Zgodnie z porządkiem prawnym obowiązującym przed 2005 rokiem w pozwanym zakładzie pracy powołano Zespół do oceny ryzyka i przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zmian wprowadzonych w procesach technologicznych zakładu, do którego obowiązków należało między innymi dokonanie przeglądu maszyn i urządzeń pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy i potwierdzenia deklaracji zgodności zgodnie z normami bezpieczeństwa. Między innymi w skład przeglądu maszyn i urządzeń w zakresie ich zgodności z normami bhp podlegały maszyny fileciarki, gdzie nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości. Zdaniem pozwanego brak też jest podstaw do żądania przez powódkę zastąpienia w pkt 12 protokołu zdania: „brak dokumentacji lekarskiej” przez wyrażenie „bezczynność pracodawcy”, gdyż powodem uniemożliwiającym sporządzenie protokołu w wymaganym przepisami prawa terminie było podanie przez powódkę nieprawdziwej przyczyny zdarzenia z dnia 19 grudnia 2013 roku, w oparciu o którą została sporządzona karta wypadku w drodze do pracy z dnia 02.01.2014r. Z ostrożności procesowej pozwany zakład pracy zarzucił również powódce, iż nie wskazała ona na istnienie interesu prawnego w dochodzeniu ustalenia i sprostowania protokołu Nr (...)r. z dnia 30 maja 2014 roku.

Dodatkowo na rozprawie w dniu 11.05.2016r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu, w ten sposób, iż dodatkowo domagała się wskazania w pkt 5 protokołu wypadkowego naruszenia przez pracodawcę art. 215 kp, art. 217 kp, art. 226 kp oraz rozporządzenia ministra gospodarki z dnia 30.10.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań BHP, a ponadto poprzez wskazanie w pkt 8 protokołu, iż doszło do ciężkiego wypadku przy pracy (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 11.05.2016r. k. 372v)

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka I. W. (1) pozostawała zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 08.08.2001 r., od dnia 01.03.2002 r. – na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia świadczyła pracę na stanowisku drobiarz, drobiarz- garmazer, brygadzysta produkcji, wagowy produkcji. Z dniem 01.01.2012 r. powierzono obowiązki drobiarza na dziale wykrawania kurczaka-przody (dowód: umowy o pracę wraz z aneksami – w aktach osobowych). W okresie od 14.06.2002 r. do 15.06.2002 r. była słuchaczem kursu podstawowego bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych zorganizowanego przez Ośrodek (...) w S.. Celem kursu było opanowanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy zgodnie z zasadami bhp. (dowód; k. 7 części B akt osobowych). W okresie od 29.05.2008 r. do 02.06.2008 r. powódka uczestniczyła w szkoleniu okresowym w dziedzinie bhp dla osób kierujących pracownikami zorganizowanego w formie samokształcenia kierowanego przez Ośrodek (...) w S.. Celem szkolenia było ugruntowanie wiedzy i umiejętności do organizowania i wykonywania pracy zgodnie z zasadami i przepisami bhp (dowód: k. 16 części B akt osobowych). W okresie od 13.03.2009 r. do 13.03.2009 r. powódka ukończyła „Metodykę prowadzenia instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp” zorganizowaną w formie przygotowania dydaktycznego przez Ośrodek (...) w S.. Celem szkolenia było zapoznanie z metodyką opracowania i prowadzenia instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (dowód: k. 16 akt osobowych). Instruktażu stanowiskowego „plus zapoznanie z ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy” w dniu 28.12.2011 r. udzieliła powódce E. M. (dowód: k. 27 części B akt osobowych).

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku drobiarza zgodnie z kartą opisu stanowiska pracy (k 29 części B akt osobowych) należało: kalibrowanie i naważanie tuszki, trybowanie mięsa, pakowanie elementów, tuszek w opakowania jednostkowe i zbiorcze, obróbka fileta i innych elementów, układanie surowca na tackach, inne czynności zleczone przez przełożonego.

Lekarz uprawniony do przeprowadzania badań profilaktycznych w wydanym w dniu 27.03.2012 r. zaświadczeniu orzekł o braku przeciwwskazań zdrowotnych powódki do pracy na stanowisku drobiarza. Termin następnego badania wyznaczył w dniu 28.03.2014 r. (k. 30 akt osobowych).

W dniu 19 grudnia 2013r. I. W. (1) rozpoczęła pracę o godzinie 13:00 i zajmowała się odbiorem oraz ważeniem surowca odebranego z fileciarek. Około godziny 13<sup>40</sup> podczas odsuwania fileta z taśmy doszło do zaczepienia prawej ręki za ostrzałkę do noży (uszkodzoną – wystający drut), co doprowadziło do uderzenia i pochwycenia ręki I. W. (1) przez kołek fileciarki. Kołek fileciarki wciągnął prawą rękę powódki w mechanizm napędowy fileciarki. I. W. (1) wyrwała przygniatającą przez kołek rękę z mechanizmu napędowego linii fileciarki. Powódka zgłosiła wypadek brygadziście A. N. (1), która niezwłocznie poinformowała o zdarzeniu Inspektora BHP T. S. oraz mistrzynię J. B. (1).

J. B. (1) zawiozła powódkę do szpitala celem zaopatrzenia uszkodzenia ciała I. W..

/dowód: zeznania powódki w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.11.2014r. k. 80v-81/, zeznania świadków: J. B. (1) k. 66v-67, A. N. (1) k. 67v-68, W. G. k. 68v-69).

Wskutek tego zdarzenia I. W. (1) doznała złamania dalszej przynasady kości promieniowej prawej, co kwalifikuje się jako ciężki wypadek przy pracy (dowód: opinia biegłego z zakresu ortopedii G. K. – k. 135-137, 182-155 oraz M. D. – k. 293-295, 338).

Pracodawca początkowo zakwalifikował zdarzenie jako wypadek w drodze do pracy. I. W. (1) pod wpływem sugestii pracownic pracodawcy złożyła bowiem wyjaśnienia wskazujące na to, iż złamania przedramienia doznała w drodze do pracy (dowód: zeznania powódki w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.11.2014r. k. 80v-81, wyjaśnienia k. 30,31, karta wypadku w drodze do pracy k. 32/.

Następnie w dniu 25 i 27 marca 2014r. I. W. (1) złożyła oświadczenia, w których wskazała, iż do wypadku doszło przy pracy a pracownik BHP zasugerowała jej zgłoszenie wypadku w drodze do pracy (oświadczenia – k. 33-34).

Wobec powyższego pracodawca sporządził protokół nr (...) z dnia 30.05.2014r, w którym uznał zdarzenie za wypadek przy pracy, nie mający charakteru ciężkiego. Pracodawca stwierdził w nim, iż uderzenie przez kołek fileciarki i wciągnięcie ręki w mechanizm napędowy wynikał z nieprzestrzegania przez pracownika instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku przy obsłudze fileciarek poprzez niezachowanie wymaganej ostrożności przez pracownika w strefie niebezpiecznej maszyny – włożenie ręki w ruchomy łańcuch nośny z kółkami. Ponadto stwierdził, iż niemożność sporządzenia protokołu w wymaganym terminie 14 dni wynikała z braku dokumentacji lekarskiej (dowód: protokół nr (...) k. 4-5, zeznania świadka J. B. (1) k. 67, A. N. (1) k. 67v-68v, A. R. k. 69-70, T. S. k. 79v-80/.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W niniejszej sprawie powódka domagała się sprostowania protokołu powypadkowego z dnia 30 maja 2014r., które to powództwo należy niewątpliwie do kategorii powództw o ustalenie, którego podstawę stanowi art. 189 k.p.c.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W wypadku zatem wystąpienia z żądaniem znajdującym oparcie w przywołanym przepisie podstawową kwestią podlegającą rozstrzygnięciu Sądu jest istnienie interesu prawnego po stronie zgłaszającego żądanie. Dopiero ustalenie, iż interes taki zachodzi uzasadnia dokonanie dalszej merytorycznej oceny zgłoszonego roszczenia.

Zauważyć w tym miejscu należy, że przez "interes prawny" w znaczeniu art. 189 k.p.c. rozumieć należy istniejącą potrzebę uzyskania korzyści w sferze prawnej czy też, inaczej rzecz ujmując, potrzebę uzyskania wyroku odpowiedniej treści, wywołaną rzeczywistym naruszeniem albo zagrożeniem określonej sfery prawnej. Udzielenie ochrony przez sąd następuje tylko wówczas, gdy po stronie podmiotu ochrony tej żądającego, interes prawny w jej uzyskaniu rzeczywiście zachodzi (w tym zakresie por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 maja 2000 r. sygn. akt V CKN 29/00 opubl. w zbiorze orzecznictwa LEX nr 52427). Interes prawny, o którym mowa w art. 189 k.p.c., nie może być przy tym rozumiany subiektywnie, tj. według odczucia powoda, ale obiektywnie, tj. na podstawie rozumnej oceny sytuacji, w której powód występuje z tego rodzaju powództwem. Interes prawny powoda musi być ponadto zgodny z prawem i zasadami współżycia społecznego, jak również z celem, któremu służy art. 189 k.p.c. (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 listopada 2002 r. sygn. akt II CKN 1047/00 opubl. w zbiorze orzecznictwa LEX nr 75344).

W okolicznościach sprawy niniejszej istnienie po stronie powódki interesu prawnego w dochodzeniu zgłoszonego żądania uznał Sąd za niewątpliwe. Pozwana nie uwzględniła wyjaśnień powódki z dnia 27.05.2014r. oraz bezpośredniego świadka wypadku W. G. z dnia 28.05.2014r. (w dokumentacji powypadkowej pracodawcy) stąd też powódka ma interes w żądaniu sprostowania protokołu, które to ustalenia w zakresie okoliczności i przyczyn wypadku mogą mieć wpływ na dochodzone w przyszłości świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego przysługujące jej w związku z pracą.

Stosownie do treści art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U.2015.1242 ze zm.) za wypadek uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

W sprawie bezspornym pozostawał fakt, iż I. W. (1) w dniu 19 grudnia 2013r. uległa wypadkowi w pracy. Sporna pozostawała natomiast kwestia jakie skutki wywołał wypadek oraz, czy powódka naruszyła art. 211pk 2 kodeksu pracy (tzn., czy naruszyła przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia – poprzez nieprzestrzeganie instrukcji bhp na stanowisku przy obsłudze fileciarek).

Uwzględniając dokumentację medyczną dotyczącą powódki oraz opinie biegłych z zakresu ortopedii i medycyny pracy Sąd podzielił co do zasady argumentację powódki przedstawioną w pozwie.

Odnosnie związku przyczynowo – skutkowego wypadku z uszkodzeniem ciała powódki wypowiedzieli się w sprawie biegli z zakresu ortopedii – G. K. (opinia k. 135-137, 182-183) oraz M. D. (opinia k. 293-295, 338). Biegli stwierdzili, iż w wyniku wypadku w pracy w dniu 19.12.2013 r. I. W. (1) doznała złamania dalszej przynasady kości promieniowej prawej (kończyny dominującej). W dniu urazu wykonano repozycję złamania, założono gips ramienny. Z powodu wtórnego przemieszczenia odłamów wykonano operacyjne nastawienie złamania. W trakcie leczenia doszło do destabilizacji zespolenia i powstania stawu rzekomego. Pacjentka wymagała ponownego leczenia operacyjnego w postaci plastyki stawu rzekomego kości promieniowej sposobem Forbes- Judedta ze stabilizacją płytkową. Po zabiegu rozwinął się zespół Sudecka kończyny górnej prawej. Następstwem tego schorzenia jest dysfunkcja ręki prawej w postaci upośledzenia ruchomości palców powodującego zaburzenia chwytu siłowego i precyzyjnego. Przebyty wypadek w pracy spowodował częściową niezdolność do pracy w zawodzie drobiarza. Udziałem powódki był zatem ciężki wypadek przy pracy w rozumieniu art.3 ust. 5 ustawy z dnia 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Powyższe opinie Sąd uznał za wiarygodne. Praca w przetwórstwie drobiu wymaga bowiem sprawności obu rąk, sporego wysiłku fizycznego. Po przebytych wypadku w pracy pozostała u powódki dysfunkcja ręki prawej w postaci

upośledzenia ruchomości palców powodującego zaburzenia chwytu siłowego i precyzyjnego. Uniemożliwia ona wykonywanie pracy drobiarza (por. opinię uzupełniającą biegłego M D. k. 338).

Za ciężki wypadek przy pracy (zgodnie z art. 3 ust. 5 ustawy wypadkowej) uważa się bowiem wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, **całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w** zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

Dlatego też, w ocenie Sądu, uznanie wypadku przy pracy z dnia 19.12.2013r. za wypadek ciężki jest uzasadnione.

W dalszym etapie Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych z zakresu medycy pracy: Z. C. (1) (k. 91-100, 153-155) i I. M. (1) (k. 213-236, 319-336).

Biegła I. M. w opinii podstawowej wskazała, iż biorąc pod uwagę kartę opisu stanowiska pracy, powódka w dniu wypadku wykonywała czynności wchodzące w zakres jej obowiązków. Na dzień wypadku posiadała aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku drobiarza. Z przedstawionego do wglądu w dniu oględzin „Potwierdzenia zapoznania się z instrukcjami bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń znajdujących się na Wydziale Drobiarskim oraz z ryzykiem zawodowym” wynika, iż powódka w dniu 10.05.2012 r. została zapoznana z instrukcjami i ryzykiem zawodowym. Nie podano nazwiska osoby, która zapoznała wskazanych pracowników z instrukcjami oraz ryzykiem zawodowym na stanowisku drobiarz.

W związku z brakiem spójności odnośnie okoliczności wypadku w składanych zeznaniach przez świadków, najbardziej prawdopodobną sytuacją były okoliczności podawane przez powódkę I. W. (1) oraz W. G., która była bezpośrednim świadkiem zdarzenia. Podczas oględzin miejsca zdarzenia powódka wskazała wykonywane czynności bezpośrednio przed zdarzeniem. Biegła zaznaczyła, iż przebieg zdarzenia wskazany przez poszkodowaną miał miejsce. W czasie oględzin, powódka wskazała, iż ostrzałki są sprawne i nie ma ostrzałki, która była w dniu zdarzenia. Została zamontowana obustronna metalowa osłona, której na dzień wypadku nie było, uniemożliwiająca bezpośredni kontakt pracownika z ruchomymi elementami linii filetowania. Biorąc zatem pod uwagę zeznania powódki, zeznania bezpośredniego świadka zdarzenia W. G. oraz oględziny miejsca zdarzenia, przyczynami wypadku były:

- niesprawna ostrzałka tj. wystający drut, o który zaczepiła prawa dłoń, co doprowadziło do uderzenia i pochwylenia ręki przez kołek fileciarki i wciągnięcia w mechanizm napędowy fileciarki,

- brak osłony (na dzień wypadku) uniemożliwiającej bezpośredni kontakt powódki z ruchomymi elementami linii dzielenia i filetowania
- niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W chwili zdarzenia poszkodowana nie naruszyła przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia.

Przyjmując wersję podaną przez poszkodowaną i świadka W. G., bezpośrednio przed zdarzeniem I. W. (1) odsuwała filet z taśmy. Podczas czynności odsuwania fileta zaczepiła prawą dłoń o uszkodzoną ostrzałkę do noży co doprowadziło do uderzenia i pochwylenia ręki przez kołek fileciarki. Kołek fileciarki wciągnął rękę w mechanizm napędowy fileciarki. W ostatnim momencie zdążyła wyrwać przygniatającą i wciągającą przez kołek rękę z mechanizmu napędowego linii fileciarki.

Jedynie zakładając, że wypadek miał przebieg taki jak ustalił zespół powypadkowy tzn. poszkodowana bezpośrednio przed zdarzeniem włożyła rękę pomiędzy kolki fileciarki gdyż chciała przesunąć filet na drugą stronę. W tym przypadku można mówić o naruszeniu przez poszkodowaną postanowień Instrukcji Bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku przy obsłudze fileciarki o treści: „Pracownikowi nie wolno usuwać ręką elementów z drobiu, które się zablokowały, gdy maszyna jest w ruchu.”

Dodatkowo biegła wskazała, iż to pozwany naruszył przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez:

Niedostosowanie przez pracodawcę fileciarki do minimalnych wymagań dotyczących maszyn - brak osłony w miejscu, w którym zdarzył się wypadek. Naruszenie przez pracodawcę postanowień §15 ust.3 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy o treści: „W przypadku wystąpienia ryzyka bezpośredniego kontaktu z ruchomymi częściami maszyn, mogącymi powodować wypadki, stosuje się osłony lub inne urządzenia ochronne, które zapobiegałyby dostępowi do strefy zagrożenia lub zatrzymywałyby ruch części niebezpiecznych. ”

Powódka w okresie zatrudnienia uczestniczyła w okresie od 14.06.2002 r. 15.06.2002 r. tylko w szkoleniu podstawowym bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Nie była słuchaczem szkolenia okresowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Pozwany zakład pracy naruszył zatem postanowienia 15ust.1,4 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy o treści: Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach robotniczych, na których występują szczególnie duże zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników, nie rzadziej niż raz w roku, ust. 4. Pierwsze szkolenie okresowe osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w § 14 ust. 2 pkt 1 przeprowadza się w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, natomiast osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w § 14 ust. 2 pkt 2-5 - w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach ”.

Pracodawca naruszył postanowienia §34 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy o treści: „Maszyny nabyte przed 1 stycznia 2003 r powinny być, w terminie do dnia 1 stycznia 2006 r. dostosowane do minimalnych wymagań dotyczących maszyn, określonych w rozdziale 3, w związku z §15 ust.3 o treści: „W przypadku wystąpienia ryzyka bezpośredniego kontaktu z ruchomymi częściami maszyn, mogącymi powodować wypadki, stosuje się osłony lub inne urządzenia ochronne, które zapobiegałyby dostępowi do strefy zagrożenia lub zatrzymywałyby ruch części niebezpiecznych. ”

Przed i w dniu wypadku pracownice, zgodnie ze złożonymi zeznaniami świadków A. N. (1) (k-67 odwrót), W. G. (k-68 odwrót), A. R. (k-69 odwrót), T. S. (k-80), powódki (k-80 odwrót) stali na plastikowych paletach. Wykonując nakaz Inspektora Pracy został wykonany stały podest wraz z barierką dystansową.

Pracodawca naruszył ponadto postanowienia § 39 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy o treści: „Pracodawca jest obowiązany zapewnić organizację pracy stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości, z uwzględnieniem możliwości psychofizycznych pracowników” oraz § 45 ust.2 cyt. rozporządzenia o treści: "Stanowiska pracy, na których występuje ryzyko pożaru, wybuchu, upadku lub wyrzucenia przedmiotów albo wydzielania się substancji szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, powinny być zaopatrzone w urządzenia ochronne zapewniające ochronne pracowników przed skutkami tego ryzyka."

W związku z naruszeniem ww. przepisów pracodawca nie zapewnił przestrzegania przepisów oraz zasad BHP.

Fileciarka w dniu wypadku nie posiadała osłony urządzenia napędowego, stabilnego podestu oraz barierki dystansowej. Osłona, jak wynika z zeznań świadków, została zamontowana po wypadku z własnej inicjatywy, natomiast podest oraz barierka dystansowa zostały zamontowane zgodnie z nakazem Inspektora Pracy.



### Pracodawca nie zapewnił nadto powódce szkolenia okresowego.

Zgodnie bowiem z art. 237<sup>3</sup> § 2 zd. pierwsze kodeksu pracy, pracodawca jest zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Powódka w okresie zatrudnienia uczestniczyła w okresie od 14.06.2002 r. 15.06.2002 r. tylko w szkoleniu podstawowym bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Nie była słuchaczem szkolenia okresowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Naruszenie przez pozwaną zakład postanowień § 15 ust. 1,4 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy o treści: Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach robotniczych, na których występują szczególnie duże zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników, nie rzadziej niż raz w roku, ust. 4. Pierwsze szkolenie okresowe osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w § 14 ust. 2 pkt 1 przeprowadza się w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, natomiast osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w §14 ust. 2 pkt 2-5 - w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach ".

W oparciu o akta biegła wskazała, iż obowiązki drobiarza powódce powierzono z dniem 01.01.2012 r. Instruktażu stanowiskowego „plus zapoznanie z ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy” udzieliła w dniu 22.12.2011 r. pani E. M.. Biegła zwróciła uwagę, iż ocenę ryzyka zawodowego na stanowisku drobiarza oszacowano w marcu 2012 r. W jaki sposób można zapoznać pracownika z ryzykiem zawodowym skoro ryzyko zostało oszacowane po upływie 3 miesięcy od daty przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego.

Wymóg przeprowadzenia szkoleń z zakresu bhp, w tym instruktażu stanowiskowego dla pracownika przez bezpośredniego przełożonego wskazany jest w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.) - dalej r.s.b.h.p.

Zgodnie § 8 r.s.b.h.p. szkolenie wstępne bhp jest przeprowadzane w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmuje szkolenie wstępne ogólne, zwane "instruktażem ogólnym" oraz szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane "instruktażem stanowiskowym".

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach (§ 9 ust. 2 r.s.b.h.p.).

Instruktaż stanowiskowy, zgodnie z § 11 ust. 1 r.s.b.h.p. powinien być przeprowadzony przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku dla:

- 1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych;
- 2) pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1;
- 3) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Należy pamiętać, iż pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk. W przypadku wprowadzenia na stanowisku, o którym mowa w § 11 ust. 1 pkt 1 r.s.b.h.p., zmian warunków techniczno-organizacyjnych, w szczególności zmian procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy, wprowadzenia do stosowania substancji o działaniu szkodliwym dla zdrowia albo niebezpiecznym oraz nowych lub zmienianych narzędzi, maszyn i innych urządzeń - pracownik zatrudniony na tym

stanowisku odbywa instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach.

Czas trwania instruktażu stanowiskowego powinien być uzależniony od przygotowania zawodowego pracownika, dotychczasowego stażu pracy oraz rodzaju pracy i zagrożeń występujących na stanowisku pracy, na którym pracownik ma być zatrudniony.

Instruktaż stanowiskowy powinien obejmować następujące zagadnienia:

1. Przygotowanie pracownika do wykonywania określonej pracy, w tym w szczególności:

a) omówienie warunków pracy z uwzględnieniem:

elementów pomieszczenia pracy, w którym ma pracować pracownik, mający wpływ na warunki pracy pracownika (np. oświetlenie, ogrzewanie, wentylacja, urządzenia techniczne, urządzenia ochronne, itp.);

elementów stanowiska roboczego mających wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy (np. pozycja przy pracy, oświetlenie miejscowe, wentylacja miejscowa, urządzenia zabezpieczające, ostrzegawcze i sygnalizacyjne, narzędzia pracy, surowce i produkty itp.);

przebiegu procesu pracy na stanowisku pracy w nawiązaniu do procesu produkcyjnego (działalności) w całej komórce organizacyjnej i w zakładzie pracy;

b) omówienie zagrożeń wynikających przy określonych czynnościach na stanowisku pracy, wyników oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą i sposobów ochrony przed zagrożeniami oraz zasad postępowania w razie wypadku lub awarii;

c) przygotowanie wyposażenia stanowiska roboczego do wykonywania określonego zadania.

2. Pokaz przez instruktora sposobu wykonywania pracy na stanowisku pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem metod bezpiecznego wykonywania poszczególnych czynności i ze szczególnym zwróceniem uwagi na czynności trudne i niebezpieczne.

3. Próbne wykonanie zadania przez pracownika pod kontrolą instruktora.

4. Samodzielna praca pracownika pod nadzorem instruktora. Przepis § 11 ust. 5 r.s.b.h.p. wskazuje, że instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

Zgodnie z § 11 ust. 6 r.s.b.h.p., instruktaż stanowiskowy powinien zakończyć się sprawdzianem wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiącym podstawę dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Z akt osobowych powódki wynika, iż instruktażu stanowiskowego udzielała dwa razy pani E. M..

Wobec braku wiedzy na temat okoliczności przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego przez panią E. M., biegła nie mogła wypowiedzieć się, czy był właściwie przeprowadzony.

Zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ma rangę podstawowej zasady prawa pracy i należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Szczegóły dotyczące realizacji tego obowiązku zawierają przepisy działu dziesiątego kodeksu pracy i tam zostały omówione. Przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy należy też do podstawowych obowiązków pracownika. Obowiązek pracownika przestrzegania przepisów

dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w niczym nie zwalnia pracodawcy od zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Regulacja prawna dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy jest zawarta przede wszystkim w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129 poz. 844). Akt ten określa ogólnie obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy, w szczególności dotyczące:

- 1) obiektów budowlanych, pomieszczeń pracy i terenu zakładów pracy,
- 2) procesów pracy,
- 3) pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych.

Zgodnie z § 3 tego rozporządzenia budynki i inne obiekty budowlane, w których znajdują się pomieszczenia pracy, powinny być zbudowane i utrzymywane zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach techniczno-budowlanych. W świetle przepisów tego rozporządzenia, pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- a) utrzymywać pomieszczenia pracy w czystości i porządku oraz zapewnić ich okresowe remonty i konserwacje w celu zachowania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy;
- b) oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
- c) pracodawca jest obowiązany zapewnić drogi ewakuacyjne ze wszystkich pomieszczeń obiektu budowlanego, w których mogą przebywać pracownicy, umożliwiające szybkie wydostanie się pracowników na otwartą przestrzeń;
- d) we wszystkich miejscach na terenie zakładu pracy, w których mogą przebywać pracownicy, pracodawca jest obowiązany zapewnić oświetlenie elektryczne w porze nocnej lub jeżeli oświetlenie dzienne jest niewystarczające;
- e) pracodawca jest obowiązany zapewnić ochronę obiektów budowlanych i urządzeń technicznych przed gromadzeniem się ładunków i wyładowaniami elektryczności statycznej - stwarzającymi zagrożenia w środowisku pracy;
- f) pracodawca jest obowiązany zapewnić dostateczną ilość wody zdatnej do picia oraz do celów higieniczno-sanitarnych, gospodarczych i przeciwpożarowych;
- g) zapewnić organizację pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia;
- h) zapewnić likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników głównie przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji nie powodujących takich zagrożeń.

Z opinii biegłej wynika, iż z uwagi na niedostosowanie przez pracodawcę linii filetowania do minimalnych wymagań dotyczących maszyn, przez co nie zmniejszono ryzyka zawodowego na stanowisku drobiarza, niewłaściwie zorganizowanie stanowiska pracy, pracodawca nie zapewnił powódce bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Powódka rozpoczęła pracę z dniem 08.08.2001 r. na podstawie zawartej umowy o pracę z Zakładami (...) Sp. z o.o. w S. początkowo na okres próbny a następnie na czas określony i nieokreślony. W aktach osobowych powódki brak jest informacji na temat przeszkolenia pracownika w ramach szkolenia wstępnego.

Z dniem 01.01.2012 r. powierzono obowiązki drobiarza. Zgodnie z kartą szkolenia dołączoną do akt osobowych powódce udzielono instruktażu stanowiskowego w dniu 28.12.2011 r.

Każdy pracownik odbywa szkolenie okresowe w zależności od grupy zawodowej:

- pracownicy administracyjno-biurowi i inni niewymienieni, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (nauczyciele, lekarze, farmaceuci, przedstawiciele handlowi, pielęgniarki, handlowcy itp.) co 6 lat
- pracodawcy i osoby kierujące pracownikami co 5 lat
- pracodawcy wykonujący zadania służby bhp co 5 lat
- pracownicy inżyniersko-techniczni co 5 lat
- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych co 3 lata
- pracownicy na stanowiskach robotniczych (prace szczególnie niebezpieczne) co 1 rok

Brak jest zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego bhp powódki, co świadczy o tym, iż pracodawca nie zapewnił okresowego szkolenia w zakresie bhp, przez co nastąpiło naruszenie przez pracodawcę postanowień art. 237<sup>3</sup> § 2 k.p o treści: „Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.”.

Jeżeli chodzi o ocenę ryzyka do każdego stanowiska pracy, obowiązkowo każdy pracownik na danym stanowisku zapoznaje się z tą oceną ryzyka. Podstawa prawna: Kodeks pracy w art. 226 przewiduje, iż pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Zgodnie z art. 226 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, na pracodawcy ciąży bezwzględny obowiązek poinformowania każdego pracownika o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami. Sposób realizacji tego obowiązku nie został przez ustawodawcę określony. Warto jednak udokumentować fakt zapoznania pracownika z ww. informacjami (np. w formie podpisanego przez pracownika oświadczenia, iż został on poinformowany o ryzyku zawodowym wiążącym się z pracą na określonym stanowisku). W imieniu pracodawcy przekazania takich informacji dokonać może osoba pełniąca zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

W świetle regulacji zawartych w art. 226 k.p., pracodawca obowiązany jest dokonywać na bieżąco oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą i prowadzić w tym zakresie dokumentację, a także stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające to ryzyko. W myśl wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 2 października 2002 r. (II SA/Wr 319/00, Pr. Pracy 2003, nr 2, poz. 38) przewidziany w art. 226 k.p. obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym dotyczy każdego pracownika, niezależnie od rodzaju zajmowanego stanowiska. Obowiązek ten ma zatem charakter bezwarunkowy i bezwzględnie obciąża każdego pracodawcę (w odniesieniu do każdego pracownika). Jego realizacja powinna polegać na przekazaniu pracownikowi informacji o rodzaju i zakresie zagrożeń występujących w środowisku pracy, ewentualnych czynnikach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych czy niebezpiecznych, a także o wypadkach przy pracy czy chorobach zawodowych, jakie miały miejsce na tym samym lub podobnym stanowisku pracy. Pracownik powinien być także poinstruowany o środkach zapobiegających zagrożeniom i sposobie ich stosowania (np. o konieczności używania odzieży ochronnej). W

literaturze przedmiotu podkreśla się, iż dokonywać oceny ryzyka zawodowego (odpowiednio na każdym stanowisku pracy) powinny osoby dysponujące bardzo dobrą znajomością problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wiedzą w zakresie zasad technologii i organizacji pracy. Mogą to być zarówno osoby zatrudnione w danym zakładzie pracy, jak i specjaliści z zewnątrz. Przekazanie pracownikowi informacji o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami może odbywać się w różnych formach. Na ogół jednak informacje te wchodzi w zakres szkolenia BHP, które obowiązani są odbyć nowo przyjmowani pracownicy (art. 237<sup>3</sup> k.p.). Wystarczy zatem włączyć w zakres programu takiego szkolenia powyższe zagadnienia. W ww. wyroku Naczelny Sąd Administracyjny wskazał, iż określony w art. 226 pkt 2 k.p. obowiązek może zostać zrealizowany podczas instruktażu ogólnego i stanowiskowego w ramach szkolenia wstępnego w zakresie BHP. Jeśli natomiast pracownik nie uzyska takich informacji w trakcie ww. szkolenia, to należy je obowiązkowo przekazać mu w innej formie, np. w drodze indywidualnych konsultacji. Warto też wówczas zadbać o udokumentowanie spełnienia tego. obowiązku.

Podczas oględzin miejsca zdarzenia do wglądu przedłożono „Potwierdzenie zapoznania się z instrukcjami bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń znajdujących się na Wydziale Drobiarskim oraz z ryzykiem zawodowym”, z którego wynika, iż powódka została zapoznana w dniu 10.05.2012 r. co potwierdziła złożonym podpisem. Brak jest informacji kto zapoznał podległych pracowników z instrukcjami i ryzykiem zawodowym.

Zgodnie z art. 237<sup>4</sup> § 2 kp, pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy. W myśl § 3 tego przepisu - pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. W myśl art. 237<sup>4</sup> § 2 kp, jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest wydawanie szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bhp na stanowiskach pracy. Doprecyzowanie powyższej normy znajduje się w § 41 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.), zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bhp dotyczące:

1. stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników.
2. obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych,
3. postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi,
4. udzielania pierwszej pomocy.

Powyższe instrukcje powinny w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać czynności, jakie należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych, stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.

Przepisy bhp nie precyzują, w jaki sposób i w jakiej postaci pracodawca powinien udostępniać pracownikom instrukcje. Może to zatem nastąpić w tradycyjnej formie, tj. wywieszenia na danym stanowisku pracy (np. przy urządzeniu czy maszynie, której instrukcja dotyczy) albo zostać udostępnione w postaci elektronicznej (np. rozesłane e-mailem lub zamieszczone w intranecie). Istotnym jest, aby każdy pracownik miał do nich stały dostęp. Samo umieszczenie instrukcji przy stanowisku pracy nie jest równoznaczne z zapoznaniem się z nimi przez pracowników. Warto więc, pomimo braku formalnej dyspozycji przepisów bhp, uzyskiwać od pracowników oświadczenia potwierdzające zapoznanie się z każdą z udostępnionych im instrukcji. Gdyby jednak pracodawca wolał uniknąć gromadzenia dodatkowej dokumentacji, może wprowadzić stosowne zapisy do szczegółowego programu instruktażu stanowiskowego. Pracodawca, będący jednocześnie organizatorem szkolenia, powinien opracować takie programy dla każdego stanowiska pracy (ewentualnie grupy stanowisk).

Programy te powinny być opracowane na podstawie programu ramowego zawartego w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.) oraz być dostosowane do specyfiki danego stanowiska pracy. Opracowując szczegółowy program instruktażu stanowiskowego, należałoby uwzględnić w nim zapisy potwierdzające przeszkolenie pracownika z zakresu obsługi wszystkich maszyn i urządzeń występujących na danym stanowisku pracy, stosowanych na nim procesów technologicznych (jeżeli takie występują), jak również postępowania z poszczególnymi materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi. Podobne zapisy, w połączeniu z udostępnionymi pracownikom instrukcjami bhp, pozwolą pracodawcy wykazać, że należycie dopełnił swoich obowiązków związanych z zapoznaniem pracowników z przepisami i zasadami bhp obowiązującymi na danym stanowisku pracy.

Program instruktażu ogólnego, program instruktażu na stanowisku drobiarz szkolenia okresowego zostały opracowane przez Specjalistę ds. BHP i Ppoż A. R., który rozpoczął pracę po wypadku. Wniosek - do dnia wypadku pozwany nie miał opracowanych programów szkoleń w dziedzinie bhp. Pracodawca naruszył postanowienia § 7. 1. rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy o treści: "Programy szkolenia wstępnego oraz szkolenia okresowego, określające szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia, dla poszczególnych grup stanowisk opracowuje pracodawca lub w porozumieniu z pracodawcą – jednostka, o której mowa w § 4 ust. 1 na podstawie ramowych programów szkolenia."

W przedmiotowej sprawie instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku przy obsłudze fileciarek (brak daty opracowania) nie zawiera wszystkich elementów, które zgodnie z § 41 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp powinna zawierać a mianowicie nie podano zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.

Na pracodawcy ciąży obowiązek powołanie zespołu powypadkowego który niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności:

- 1) dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku;
- 2) jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku;
- 3) wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- 4) zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku;
- 5) zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
- 6) zebrać inne dowody dotyczące wypadku;
- 7) dokonać prawnej kwalifikacji wypadku 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;

Zespół powypadkowy w składzie: A. R. - specjalista ds. BHP

B. A. - społeczny Inspektor Pracy, dokonali w dniach 16.05.-30.05.2014 r. ustaleń dotyczących okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu w dniu 19.12.2013 r. około godz. 12<sup>40</sup> uległa I. W. (1). Wypadek zgłosiła A. N. (1) w dniu 19 grudnia 2013 r. około godz. 14<sup>00</sup>. Pracodawca nie przystąpił niezwłocznie tylko po upływie 5 miesięcy od dnia

wypadku przez co naruszył postanowienia § 7 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Biegła wskazała, iż powódka nie uległa wypadkowi na skutek naruszenia przez nią przepisów o ochronie życia i zdrowia.

W konkluzji opinii wskazano, iż powódka uległa wypadkowi na skutek zaniechań pozwanego zakładu pracy, które polegały na:

1. Niedostosowaniu przez pracodawcę fileciarki do minimalnych wymagań dotyczących maszyn - brak osłony w miejscu, w którym zdarzył się wypadek.

Naruszenie przez pracodawcę postanowień §15 ust.3 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy o treści: „W przypadku wystąpienia ryzyka bezpośredniego kontaktu z ruchomymi częściami maszyn, mogącymi powodować wypadki, stosuje się osłony lub inne urządzenia ochronne, które zapobiegałyby dostępowi do strefy zagrożenia lub zatrzymywałyby ruch części niebezpiecznych. ”

**2) Niewłaściwym przeszkoleniu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Powódka w okresie zatrudnienia uczestniczyła w okresie od 14.06.2002 r. 15.06.2002 r. tylko w szkoleniu podstawowym bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Nie była słuchaczem szkolenia okresowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Naruszenie przez pozwanego zakład postanowień § 15 ust. 1, 4 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy o treści: Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach robotniczych, na których występują szczególnie duże zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników, nie rzadziej niż raz w roku, ust. 4. Pierwsze szkolenie okresowe osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w §. 14 ust. 2 pkt 1 przeprowadza się w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, natomiast osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w §14 ust. 2 pkt 2-5 - w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach ”.

Dodatkowo, w opinii uzupełniającej (k. 319-326) odpowiadając na zarzuty pozwanej biegła I. M. ponownie wskazała, iż pracodawca nie przystąpił niezwłocznie tylko po upływie 5 miesięcy od dnia wypadku do sporządzenia protokołu powypadkowego, przez co naruszył postanowienia § 7 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Nawet, gdyby przyjąć, iż wymóg niezwłocznego sporządzenia protokołu powinien zacząć bieg od dostarczenia przez powódkę oświadczenia z dnia 25.03.2014 r. to wymóg „niezwłoczności” to znaczy bez zbędnej zwłoki nie został zachowany, albowiem zespół powypadkowy przystąpił po upływie około dwóch miesięcy od złożenia przez poszkodowaną tego oświadczenia.

Należy podkreślić, iż opinia biegłej z zakresu BHP I. M. (1) została dopuszczona po zakwestionowaniu przez pozwaną pierwotnie dopuszczonej opinii z zakresu BHP sporządzonej przez biegłego Z. C. (1) (k. 91-100, 153-155). Jednakże wnioski opinii biegłej I. M. nie odbiegają od stwierdzeń zawartych w opinii Z. C..

Zważywszy na fakt, iż biegła w swojej opinii przedstawiła kategoryczne stanowisko co do pytań Sądu i późniejszych zastrzeżeń pozwanej, Sąd uznał jej opinię za dowód stanowczy i wiarygodny dla rozstrzygnięcia sprawy. Opinia biegłej I. M. została bowiem sporządzona w zgodzie z przepisami prawa, zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Ponadto biegła analizowała niezbędną dokumentację, relacje osób zaangażowanych w sprawę, a wszystko to odniosła do obowiązujących przepisów prawa pracy.

Wskazać w tym miejscu należy, iż nie ma podstaw, aby odmówić wiarygodności relacji powódki (k. 80v-81) co do przebiegu krytycznego zdarzenia. Relacja ta została bowiem potwierdzona w zeznaniach jedyne go bezpośredniego świadka zdarzenia – W. G. (k. 68v-69), która również potwierdziła, że powódka nie włożyła ręki w szczelinę, tylko pochwycił jej rękę wystający drut ostrzałki. Ponadto z relacji w/w świadka wynika, iż powódka w chwili zdarzenia odsuwając fileta z taśmy wykonywała swoje obowiązki pracownicze – albowiem osoba nosząca skrzynki z mięsem pilnowała również porządku na końcu fileciarki.

Natomiast świadkowie – pracownicy pozwanej J. B. (1) (k. 66v-67), A. N. (1) (k. 67v-68v), T. S. (k. 79v-80) i A. R. (k. 69v-70) nie byli bezpośrednimi świadkami krytycznego zdarzenia – relacjonowali na okoliczność czynności ratunkowych i sporządzenia protokołu powypadkowego.

Co istotne, pracownicy pozwanego, jak wynika z relacji powódki, nakłaniali ją do zgłoszenia wypadku w drodze do pracy. Wersja ta jest, zdaniem Sądu, wiarygodna wobec ustalenia, iż J. B. i A. N. zostały ukarane porządkowo za przedstawienie nieprawdziwego przebiegu zdarzenia (vide: zeznania T. S. k. 79v).

Z kolei świadek M. R. (pracowała na tej samej hali produkcyjnej co powódka na stanowisku drobiarza) zeznała - między innymi (k. 54-54v), że:

- około 2 tygodnie po wypadku była zabezpieczana taśma (siatki ochronne na fileciarce),
- zakupiono i zainstalowano podesty (poprzednio były palety plastikowe) z barierkami zabezpieczającymi,
- na maszynie nie ma instrukcji obsługi.

M. R. zeznała także, że pracę na linii nadzorował brygadzista i mistrz.

Nic istotnego nie wniosły natomiast do sprawy zeznania świadków: D. K. (k. 53v) i A. W. (k. 54v), jednakże w zakresie, w jakim zostały one złożone Sąd obdarzył je wiarą.

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy została uregulowana w Dziale X kodeksu pracy, przy czym podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zostały określone w rozdziale I działu X, wymogi dot. maszyn i innych urządzeń technicznych - w rozdziale IV działu X, profilaktyczna ochrona zdrowia – w rozdz. VI działu X, szkolenia – w rozdziale VIII tego działu.

Pracodawca ponosi zatem 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 (art. 207§1 kp).

Zgodnie z przepisem art. 207 § 2, pracodawca zobowiązany jest do ochrony zdrowia i życia pracowników. Obowiązek ten powinien być realizowany poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Ogólny obowiązek pracodawcy jest uszczegółowiony przez wymienienie obowiązków szczególnych, które zobowiązują pracodawcę do: organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewnienia przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawania poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowania wykonania tych poleceń, reagowania na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy dostosowywania środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy, zapewnienia rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy, uwzględniania ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących piersią oraz



pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych, zapewnienia wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń organów nadzoru nad warunkami pracy,

zapewnienia wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

Szczególne miejsce w systemie obowiązków stron stosunku, w szczególności obowiązków pracodawcy, zajmuje troska o stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Dobrymi chronionymi w tym przypadku są życie i zdrowie pracowników oraz możliwa do osiągnięcia higiena świadczenia pracy.

Pracodawca zobowiązany do ochrony zdrowia i życia pracowników musi wykorzystywać osiągnięcia nauki i techniki dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Oznacza to, iż konieczne staje się ciągle poprawianie warunków pracy, zgodnie z wdrożonymi w życie osiągnięciami nauki i techniki. Pracodawca zobowiązany jest, w myśl art. 207§2 pkt 1, do odpowiedniego organizowania pracy, tak aby zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz przestrzeganie przepisów i zasad bhp. W tym celu pracodawca powinien wydawać polecenia usunięcia uchybień, wykonania nakazów i zaleceń właściwych organów nadzoru i zaleceń właściwych organów nadzoru oraz kontrolować ich realizację.

Jak wyżej ustalono, pozwany zakład pracy nie zorganizował pracy przy obsłudze fileciarki w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:

1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy;

2) uwzględniały zasady ergonomii (art. 215 kp).

Pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215. W przypadku gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy (art. 216§ i §2 kp).

Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach (art. 217 kp).

Pracodawca: ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko oraz informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 kp).

Ponadto, zgodnie z art. 237<sup>3</sup> kp:

§ 1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

§ 2<sup>1</sup>. Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

§ 3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Natomiast art. 237<sup>4</sup> kp przewiduje, iż:

§1. Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

§2. Pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.

§3. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wskazać również należy, iż zgodnie z § 15 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 roku w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy - w przypadku wystąpienia ryzyka bezpośredniego kontaktu z ruchomymi częściami maszyn, mogącego powodować wypadek stosuje się osłony lub inne urządzenia ochronne, które zapobiegłyby dostępowi do strefy zagrożenia lub zatrzymywałyby ruch części niebezpiecznych. Natomiast §34 tego rozporządzenia przewiduje, iż maszyny nabyte przed 1 stycznia 2003 r powinny być, w terminie do dnia 1 stycznia 2006 r. dostosowane do minimalnych wymagań dotyczących maszyn, określonych w rozdziale 3.

Pozwany pracodawca, w świetle cyt. wyżej opinii biegłej z zakresu medycyny pracy I. M., której wnioski Sąd uznał za własne, naruszył cyt. przepisy dot. zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony życia i zdrowia.

Biorąc zatem pod uwagę powyższe ustalenia Sąd ustalił, iż powódka uległa ciężkiemu wypadkowi przy pracy wskutek naruszenia przez pracodawcę przepisów dot. zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony życia i zdrowia.

W związku z powyższym:

Sąd nakazał zatem pozwanej (...) Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w M. Oddział w S. aby sprostowała protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy nr (...) w ten sposób, że:

1. w pkt 4 protokołu nakazał skreślić zdanie drugie i trzecie a w to miejsce wpisać: „Okolo godziny 13:40 podczas czynności związanych z odsuwaniem fileta z taśmy doszło do wciągnięcia prawej ręki I. W. (1) przez mechanizm napędowy linii fileciarki”;

2. w pkt 4 protokołu w trzecim akapicie, w zdaniu: zaczynającym się od słów „Poszkodowana w wypadku posiada aktualne badania lekarskie...” po literze „i” nakazuje dodać wyraz : „nie”;

3. w pkt 4 protokołu nakazał wykreślić ostatni akapit;

4. w pkt 4 protokołu nakazał dodać zdanie: „Praca wykonywana pod nadzorem kierujących pracownikami pracodawcy”;

5. nakazał wykreślić dotychczasową treść pkt 5 protokołu i nakazał zastąpić ją następującą treścią:

„5. Ustalono następujące przyczyny wypadku:

-stwierdzono nieprzestrzeżenie przez pracodawcę następujących przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia: art. 207§1 i §2 pkt 1 i 2 kp, art. 215 kp, art. 216 kp, art. 217 kp, art. 226 kp, art. 237<sup>3</sup> §2 kp, art. 237<sup>4</sup> §2 kp, §34 w zw. z §15 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30.10.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy

-stwierdzono naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia spowodowanego umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa: nie stwierdzono

-stwierdzono stan nietrzeźwości albo użycie przez poszkodowanego pracownika środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczyniające się w znacznym stopniu do powstania wypadku przy pracy: nie stwierdzono."

6. w pkt 8 protokołu nakazał dodatkowo zaznaczyć rodzaj wypadku: „ciężki”;

7. w pkt 12 protokołu dotychczasową treść nakazuje wykreślić i zastąpić ją treścią: „Bezczynność pracodawcy” – pkt sentencji wyroku.

W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone. Oddalenie powództwa dotyczy jedynie żądania powódki stwierdzenia w pkt 4 kwestionowanego protokołu, iż czynność powódki poprzedzająca krytyczny wypadek dotyczyła „odbioru surowca z linii produkcyjnej”. Tymczasem, jak ustalono, czynności te polegały na „odsuwaniu fileta z taśmy”.

O kosztach procesu (pkt III wyroku) orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu – w oparciu o art. 100 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 4 w zw. z §2 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 490 z późn. zm. – stan prawny obowiązujący przed 1 stycznia 2016r.). Łącznie wysokość tychże kosztów określił Sąd zatem na poziomie 120,00 zł, przy czym objęły one wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika reprezentującego powódkę. Wskazać przy tym należy, iż powódka przegrała sprawę w nieznacznym zakresie, a zatem należy się jej zwrot całości poniesionych kosztów procesu.

O brakujących kosztach sądowych orzeczono zaś z mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014r. poz. 1025 ze zm.) w zw. z art. 100 kpc. Wysokość tychże kosztów ukształtowała się na poziomie 4.492,67 zł. (wydatki Skarbu Państwa na poczet opinii biegłych i wynagrodzenie świadków – k. 117, 144, 172, 271, 191, 309, 365, 347). Wydatki te zostały pokryte z zaliczek pozwanej do kwoty 1.100,00 zł. Pozostała zatem kwota 3.392,67 zł. powinna zatem być pokryta przez pozwaną.

O powyższym orzeczono w pkt IV sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski