

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 31 marca 2021r. Sąd Okręgowy w Gliwicach oddalił powództwo D. W. skierowane przeciwko (...) Spółce z o.o.

w T. o zadośćuczynienie w kwocie 120.000zł oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sąd pierwszej instancji ustalił:

D. W. ma wykształcenie średnie techniczne o kierunku budowlanym, pracował jako suwnicowy, magazynier.

(...) Spółka z o.o. w T. jest agencją pracy tymczasowej.

Powód był zatrudniony w (...) Spółce z o.o.

w T. na podstawie umowy o pracę w okresie od 2 września 2013r. do 31 sierpnia 2015r. jako pracownik magazynowy. Umowa ustała z upływem czasu na który została zawarta.

Z § 2 umowy o pracę wynika, że powód jest zobowiązany do świadczenia pracy

u klienta pracodawcy także poza siedzibą pracodawcy w G., Niemcy. § 14 natomiast stanowi o ochronie pracownika. Zgodnie z tymi ustaleniami pracodawca informuje pracownika przed jego zatrudnieniem o przepisach zapobiegania wypadkom oraz

o instrukcji bezpieczeństwa pracy, a pracownik potwierdza to w dokumentacji, pracownik zobowiązuje się pierwszego dnia pracy u klienta odbyć zasadnicze szkolenie na temat zapobiegania wypadkom; w przypadku gdy takie szkolenie nie nastąpi, pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić pracodawcę, pracownik otrzymuje bądź od pracodawcy bądź od klienta pracowniczą odzież ochronną i obowiązany jest ją nosić; należy niezwłocznie informować o wypadkach przy pracy oraz w drodze do pracy, nawet jeśli nie powodują niezdolności do pracy. Informacje te otrzymał powód w języku ojczystym.

Pozwana zawarła 31 grudnia 2013r. z (...)

w miejscowości G. w Niemczech umowę na usługi pracownicze na podstawie umowy o pracę tymczasową dla m.in. powoda i 14 innych pracowników.

Punkt 10.1 tej umowy stanowi, że pracodawca użytkownik zobowiązany jest do spełnienia wszystkich przepisów dotyczących ochrony pracy wobec pracownika tymczasowego jak i do zapoznania pracownika tymczasowego przed rozpoczęciem pracy ze szczegółowymi przepisami zapobiegania wypadkom w każdym miejscu pracy

i udostępnić konieczne wyposażenie bezpieczeństwa. Punkt 10.2 stanowi, że pracodawca użytkownik zobowiązany jest do spełnienia wszystkich ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i wynikające z § 618 k.c. obowiązki opieki wobec pracownika tymczasowego.

Powód dysponował zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy na stanowisku pracownika magazynowego z 2 września 2013r. na okres do 2 listopada 2014r., przeszedł szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

2 września 2013r., przeszedł test egzaminacyjny szkolenia w zakresie BHP 30 sierpnia 2013r.,

Powód 23 stycznia 2014r. o godz. 5.20 uległ wypadkowi przy pracy prowadząc wózek widłowy w magazynie w miejscowości G. w Niemczech. Kierując wózkiem widłowym, na którym miał załadowaną paletę z towarem jadąc do tyłu, wychylając głowę poza gabaryt wózka, nastąpiło zablokowanie toru jazdy przez filar nośny hali, a nieprzylegająca do masztu wideł wózka widłowego paleta spowodowała przesunięcie się ładunku w kierunku powoda przygniatając mu głowę do filara. Nie było świadków przebiegu zdarzenia, a powód pamięta ból, że doszło do uderzenia.

W wyniku tego zdarzenia doszło u powoda do urazu głowy ze złamaniem twarzoczaszki Le Fort II prawej strony, złamania Le Fort III lewej strony, złamania kości podstawy oczodołu lewego z wgnieceniem zatoki czołowej, skręcenia i naderwania kręgosłupa szyjnego, licznych ran powierzchniowych twarzy. Powód leczył się operacyjnie najpierw w Klinice Akademickiej w E. w Niemczech – zwolniono go

1 lutego 2014r. z zaleceniem pierwszej wizyty kontrolnej 7 lutego 2014r. w celu ściągnięcia szwów. Następnie powód kontynuował leczenie w Polsce. Obecnie powód ma śladową asymetrię twarzy, skarży się na bóle głowy, w okolicy czołowej, trwające od kilku minut do kilku godzin, zapomina. Jest leczony w Poradni Leczenia Bólu, ma problemy z koncentracją uwagi. Korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego przez okres od 24 lipca 2014r. do 18 czerwca 2015r., po wyczerpaniu zasiłku chorobowego. Decyzją z 17 sierpnia 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. przyznał mu prawo do jednorazowego odszkodowania w związku w wypadkiem przy pracy w wysokości 7.570zł – odpowiadającej 10% stałego uszczerbku na zdrowiu.

W sprawie VIII Pa 96/16 wyrokiem z 15 września 2016r Sąd Okręgowy w Gliwicach oddalił apelację powoda od wyroku z 9 marca 2016r. IV P 372/15, wydanego w przez Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach, który oddalił roszczenie powoda o sprostowanie protokołu powypadkowego 002/2014r. w zakresie dotyczącym określenia nazwy wózka widłowego, którym poruszał się powód w dniu wypadku, jak też w zakresie punktu 5 protokołu, który opisywał przyczyny wypadku - z uwagi na brak interesu prawnego powoda.

Na opinii biegłego A. P. Sąd oparł się w zakresie w jakim odnosi się ona do zasad i sposobu kierowania wózkiem widłowym, w szczególności jednak

w zakresie dotyczącym wzajemnych praw i obowiązków stron. Interpretacja zaś powołanych przepisów należała do Sądu. Sąd nie wziął natomiast pod uwagę opinii biegłego D. S. i jego uzupełniającego przesłuchania uznając, że biegły wypowiedział się odnośnie jazdy wózkiem widłowym o konstrukcji całkowicie odmiennej od tej jaką charakteryzowały się wózki (...), co okazało się po dostarczeniu zdjęcia pogładowego przez powoda.

W rozważaniach prawnych Sąd stwierdził, że nie było sporne między stronami, iż powoda łączył z pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę tymczasową. Nie było również kwestionowane, że powód uległ 23 stycznia 2014r. wypadkowi przy pracy wykonując czynności na rzecz pracodawcy użytkownika, wskutek czego doznał rozległych urazów twarzoczaszki. Sporne były natomiast zasada i zakres odpowiedzialności pozwanej.

Sąd uznał, że nie można przyjąć aby odpowiedzialność pozwanej wynikała z art. 445 § 1 k.c. w związku z art. 435 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. a tym samym uznać, że pracodawca powoda tj. agencja pracy tymczasowej odpowiada za skutki zaistniałego wypadku - na zasadzie ryzyka. Pozwana jako agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego wyłącznie w celu skierowania go do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika nie ponosi odpowiedzialności za skutki wypadku przy pracy, jakiemu pracownik tymczasowy uległ w związku z wykonywaniem pracy w zakładzie pracy pracodawcy użytkownika - na zasadzie ryzyka. Agencja pracy tymczasowej nie jest podmiotem prowadzącym przedsiębiorstwo wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody w rozumieniu art. 435 § 1 k.c. Taki charakter pozwanej nie wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego. Przedsiębiorstwem takim jest niewątpliwie pracodawca użytkownik, który jednakże w niniejszym procesie nie uczestniczy. Nie ulega wątpliwości, że wypadek przy pracy, jaki zaistniał 23 stycznia 2014r. miał bezsprzecznie miejsce u pracodawcy użytkownika, a więc w miejscu świadczenia pracy przez powoda. Ta okoliczność wiąże się z tym, że odpowiedzialność na zasadzie ryzyka związana jest bezpośrednio z ruchem przedsiębiorstwa oraz ze szkodą wyrządzoną przez ten ruch, jako skutek działania przedsiębiorstwa. Zdarzenie, którego skutki wywołały uszczerbek na zdrowiu powoda, nastąpiło bezsprzecznie u pracodawcy (tymczasowego) użytkownika

i już choćby z tej przyczyny nie może stanowić o odpowiedzialności innego podmiotu, w tym przypadku pracodawcy powoda. Przepisy kodeksu cywilnego nie dają bowiem żadnych podstaw umożliwiających zastosowanie odpowiedzialności na zasadzie

ryzyka wobec podmiotu trzeciego, u którego nie zaistniało zdarzenie w wyniku prowadzenia przedsiębiorstwa wprowadzanego w ruch za pomocą sił przyrody w rozumieniu art. 435 k.c.

Następnie Sąd wskazał, że kolejnym zatem elementem jest rozważanie i ustalenie na jakiej podstawie pracodawca może ponosić odpowiedzialność w sytuacji, w której jest on niewątpliwie pracodawcą, ale o tyle nietypowym, że nie jest bezpośrednim odbiorcą świadczonej przez pracownika pracy, lecz łącznikiem z podmiotem, u którego praca jest faktycznie wykonywana.

Z art. 15 k.p. oraz art. 94 pkt 4 k.p. wynika, że zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Jednakże obowiązki wynikające stąd dla pracodawcy nie są nieograniczone. Zgodnie z powołanymi powyżej przepisami pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający takie warunki (art. 207 § 2 pkt 1 k.p.). Unikanie zagrożeń dla zdrowia i życia, jakie niesie wykonywanie określonej pracy, uwarunkowane jest w znacznym stopniu wiedzą

o istnieniu zagrożeń i znajomością sposobów ich unikania. Pracodawca w związku z tym jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa

i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac (art. 237<sup>4</sup> § 1 k.p.), a także wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237 4 § 2 k.p.). Nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jest powinnością pracodawcy, ale także zwrócenie uwagi na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki.

Chodzi przy tym o zagrożenia typowe,

a w każdym razie możliwe do przewidzenia, a nie zagrożenia szczególne, wyjątkowe, mogące wystąpić w sytuacjach nietypowych.

Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy uwarunkowana jest wykazaniem przez pracownika w toku procesu, że tego rodzaju działań zaniechano, albo dokonano ich niewłaściwie. Konieczne jest zatem stwierdzenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku, albo że istniejące realne zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, albo zagrożenia faktycznie rozpoznane nie zostały wyeliminowane przez pracodawcę, co naraziło na uszczerbek zdrowie pracownika (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008r., II PK 100/08).

Sąd uznał, że powód w istocie nie wykazał, że istniały podstawy do przypisania pozwanej winy za zaistniały wypadek przy pracy, polegające na niedopełnieniu określonych obowiązków, w dziedzinie zapewnienia powodowi jako pracownikowi, bezpieczeństwa i higieny pracy. Tym samym powód nie wykazał, że podstawą odpowiedzialności pracodawcy jest zasada winy.

Sąd stwierdził, że pracodawca powoda dopełnił ciężących na nim obowiązków w zakresie zapewnienia odpowiednich środków ochrony indywidualnej na zajmowanym przez powoda stanowisku. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy czym sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa (art. 66 ust. 1 Konstytucji). Obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy są obowiązkami ze stosunku pracy, a odpowiedzialność za ich naruszenie ma charakter odpowiedzialności ex contractu.

Z kolei przepis art. 445 k.c. zawiera szczególne reguły określające możliwość żądania zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną m.in. wskutek uszkodzenia ciała. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się jednak, że przepis art. 445 k.c. znajduje zastosowanie do szkody na osobie, której poszkodowany żąda naprawienia na podstawie reguł odpowiedzialności deliktowej, co oznacza, że obowiązujące unormowanie nie pozwala dochodzić naprawienia szkody niemajątkowej poza reżimem odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych (por. A. Olejniczak w:

Kodeks cywilny, komentarz pod red. A. Kidyba; Lex 2010). Poza przypadkiem zbiegu odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej (art. 443 k.c.), pokrzywdzony nie może domagać się zadośćuczynienia za krzywdę, jeżeli szkoda na osobie jest skutkiem niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 i n.k.c.). Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu jednego ze swoich orzeczeń (wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2011r., I PK 277/10) - a co ma analogiczne znaczenie dla rozważań

w przedmiotowej sprawie - charakter prawny uregulowania art. 445 k.c. jest przedmiotem licznych kontrowersji w doktrynie i orzecznictwie, uzasadnionych poważnymi wątpliwościami interpretacyjnymi wobec bardzo niejednoznacznego uregulowania ochrony dóbr osobistych w kodeksie cywilnym (o problemach z wykładnią przepisów określających reguły majątkowej ochrony dóbr osobistych B. Lewaszkiwicz-Petrykowska, W sprawie wykładni art. 448 k.c., PS 1997r., nr 1, s. 3 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2005r., art. 445 i 448; A. Cisek, Komentarz do k.c., Warszawa 2008r., komentarz do art. 445 i 448 k.c.). Ochrona dóbr osobistych przez zasądzenie zadośćuczynienia łączona jest z deliktami. Jednakże obecnie

w piśmiennictwie prawa cywilnego coraz częściej podnosi się konieczność zapewnienia ochrony dobrom osobistym także w reżimie *ex contractu*, a podejmowane próby odwołania się w różnych sytuacjach do wykładni w drodze analogii wskazują istotną lukę w obowiązującej regulacji prawnej (M. Nesterowicz, Odpowiedzialność kontraktowa i deliktowa (uwagi *de lege ferenda* i o stosowaniu prawa), PiP 1999, z. 1, s. 22 i n.; oraz M. Safjan (w:) Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara, s. 255-280). Sąd Najwyższy stwierdził, że niewykonanie zobowiązań kontraktowych, w szczególnej sytuacji może wypełniać znamiona czynu niedozwolonego (wyrok z 17 grudnia 2004r., II CK 300/04). Są jednak i głosy odmienne, w szczególności głosy krytyczne do powołanego orzeczenia (M. Nesterowicz OSP 2006/2/20, J. Jastrzębski PS 2006/9/161), a także stanowisko wyrażone w najnowszej literaturze przez M. Kalińskiego (M. Kaliński, Szkoda na mieniu i jej naprawienie, Warszawa 2008, s. 230 i nast.).

Podsumowując Sąd Okręgowy uznał, że można, podzielając pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy przyjąć, iż odpowiedzialność za stworzenie, czy choćby akceptowanie warunków pracy, które doprowadziły powoda do wypadku i naraziły go na cierpienia związane z zagrożeniem, kształtuje się na zasadzie odpowiedzialności nie z czynu niedozwolonego, lecz ma charakter kontraktowy. Taka wykładnia analizowanych przepisów regulujących reżim odpowiedzialności cywilnej, respektowałaby nowe idee wyrażane przez naukę prawa cywilnego, zmierzające do kompensowania szkody niemajątkowej powstałej w wyniku niewykonania, czy nienależytego wykonania kontraktu (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2010r., I PK 95/10).

Sąd Okręgowy stwierdził, że w przedmiotowej sprawie rozważania muszą być dokonane przy uwzględnieniu szczególnej wobec Kodeksu pracy regulacji, jaką jest ustawa z 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Mamy bowiem do czynienia z sytuacją o charakterze szczególnym, wynikającą z charakteru stosunków łączących podmioty uczestniczące w niniejszym procesie ze względu na podstawę prawną zobowiązania i łączący się z tym bezpośrednio zakres odpowiedzialności.

W powołanej ustawie przyjęto charakterystyczny dla zatrudnienia tymczasowego udział trzech podmiotów pracownika tymczasowego, pracodawcy - agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika, oraz specyficzną konstrukcję, wyodrębniającą ten rodzaj zatrudnienia o charakterze trójstronnym. Tę specyfikę tworzą w szczególności: tymczasowy charakter zatrudnienia, zawarcie umowy o pracę przez jeden podmiot wyłącznie w celu skierowania do wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu, nadzór

i kierownictwo sprawowane przez podmiot, na rzecz którego wykonywana jest praca,

z pominięciem podmiotu faktycznie zatrudniającego. Tę specyfikę tworzy także znajdująca swoje umocowanie w ustawie konstrukcja przejęcia części praw

i obowiązków pracodawcy przez podmiot, który nie jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, jest natomiast pracodawcą użytkownikiem w rozumieniu omawianej ustawy. W opisanej sytuacji stosunek pracy nie nawiązuje się bezpośrednio pomiędzy pracownikiem tymczasowym, a korzystającym wprost z jego pracy, pracodawcą użytkownikiem. Pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. i art. 22 k.p. dla powoda jako pracownika tymczasowego była pozwana - agencja pracy tymczasowej, zawierająca

z powodem umowę o pracę. Powód jednakże jako pracownik tymczasowy wykonywał pracę na rzecz pracodawcy użytkownika - (...)

w miejscowości G. w Niemczech, zatem innego pomiotu, nie będącego stroną stosunku pracy.

Bezpośrednie kierownictwo nad pracą powoda sprawował pracodawca użytkownik dysponując instrumentami pozwalającymi zorganizować proces pracy

z udziałem powoda jako pracownika tymczasowego. Obowiązkiem zatem tego podmiotu było zapewnienie bezpośrednio w miejscu pracy odpowiednich warunków bezpiecznego wykonywania powierzanej pracy, w tym środków indywidualnej ochrony stanowiska pracy powoda.

Z art. 9 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynika, że w celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej, wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego, miejsce wykonywania pracy tymczasowej. Zgodnie

z art. 9 ust. 2 ustawy pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca użytkownik, zgodnie z art. 9 ust. 2a dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadza szkolenia

w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przy czym do sposobu i terminów przeprowadzania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 9 ust. 3 ustawy przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy innych niż określone w art. 9 ust. 2a ustawy.

Sąd stwierdził, że biorąc pod uwagę powyższe regulację wynikające z ustawy

o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, należy odwołać się do zakresu zobowiązań wynikających z zapisów umowy zawartej pomiędzy agencją pracy tymczasowej

a pracodawcą użytkownikiem. Zgodnie z jej treścią pracodawca użytkownik zobowiązany jest do spełnienia wszystkich przepisów dotyczących ochrony pracy wobec pracownika tymczasowego jak i do zapoznania pracownika tymczasowego przed rozpoczęciem pracy ze szczegółowymi przepisami zapobiegania wypadkom w każdym miejscu pracy i udostępnić konieczne wyposażenie bezpieczeństwa (pkt 10.1); pracodawca użytkownik zobowiązany jest do spełnienia wszystkich ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i wynikające z § 618 k.c. obowiązki opieki wobec pracownika tymczasowego (pkt 10.2).

W dniu 30 sierpnia 2013r. zawarto umowę oddelegowania pracownika agencji pracy (...) Spółki z o.o. do pracy w (...) w miejscowości G. w Niemczech. W umowie tej (§ 14) poczyniono ustalenia dotyczącym warunków wykonywania pracy tymczasowej, ochrony pracownika, obowiązków wobec pracownika i samego pracownika dotyczących szkolenia na temat zapobiegania wypadkom i obowiązku poinformowania agencji przez powoda

w przypadku gdyby do takiego szkolenia nie doszło (k. 99), ustalenia dotyczące tego,

że podczas okresu oddania do dyspozycji pracownika tymczasowego, pracodawca użytkownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów prawnych w tym dotyczących bhp.

Sąd wskazał, że pozwana agencja w ramach obowiązków wynikających bezpośrednio z Kodeksu pracy dokonała szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny. Powód potwierdził fakt zapoznania się z wymaganiami bezpieczeństwa i higieny pracy w zatrudniającym go zakładzie, na powierzonym stanowisku, przeszedł instruktaż stanowiskowy, zdał test. W trakcie pracy powód nie podnosił i nie informował agencji o tym, że do szkolenia nie doszło, a do przekazania ewentualnie takiej informacji zobowiązał się podpisując powołaną umowę. Zeznał powód zresztą, że miał szkolenie na którym mówiono m.in. by nie wychylać się z wózka ze względów bezpieczeństwa.

Odnosząc się do niekorzystania w dniu zdarzenia z kasku przez powoda to zdaniem Sądu zapis § 14.III umowy o pracę nie oznacza możliwości przypisania winy pozwanej agencji z tej przyczyny. Odzież ochronną w takim zakresie jak kask zapewnia pracodawca użytkownik. To on prowadzi przedsiębiorstwo wprowadzane w ruch za pomocą sił przyrody, to on ma dokładną orientację jakie sprzęty i odzież jest potrzebna pracownikowi na miejscu. Dodatkowo z przepisów prawa niemieckiego wynika, że

w N. nie ma ogólnego obowiązku noszenia przez operatorów wózków widłowych środków ochrony głowy. Pracodawca ocenia czy istnieje zagrożenie głowy operatora wózka widłowego poprzez uderzenie, spadające części. Jeśli środki techniczne i organizacyjne mające na celu wyeliminowanie zagrożenia zostaną wyczerpane ochrona głowy może zostać uznana za środek ochrony indywidualnej. Obowiązku noszenia kasku w przypadku pracy magazyniera nie było.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd doszedł do przekonania, że powództwo jest niezasadne, gdyż pozwanej nie można jej przypisać winy.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 5 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od wyroku złożył powód zarzucając:

1. obrazę przepisów prawa materialnego tj.: art. 415 § 1 k.c. i 471 k.c. w związku z art. 3 i 14 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez błędną ich interpretację i w efekcie błędne przyjęcie, iż pozwana jako pracodawca powoda nie ponosi w sprawie odpowiedzialności ani deliktowej na zasadzie winy za zaistniały wypadek powoda ani na zasadzie kontraktowej, mimo niezapewnienia powodowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i mimo ciężącego na pozwanej spółce

w tym zakresie obowiązku prawnego, podczas gdy powodowi:

- nie zapewniono odzieży ochronnej w postaci kasku (z informacji uzyskanych od organów niemieckich wynika, iż to pracodawca musi ocenić ryzyko - czy istnieje zagrożenie głowy operatora wózka widłowego przez uderzenie, spadające części itp. - Sąd pierwszej instancji z tego zapisu błędnie wywodzi, iż obowiązku noszenia kasku nie było - zdaniem Sądu takie ryzyko nie istniało, co jest zaskakujące wobec braku zabezpieczeń filarów magazynu, braku zabezpieczeń wózka przed osuwaniem się palet, wadliwego działania manetki wózka, nieprawidłowego składowania towarów na magazynie - zbyt dużo towaru co powodowało utrudnione manewrowanie na terenie magazynu; z zeznań świadka K. wynika wprost, iż w Polsce zgodnie z przepisami powód musiałby mieć zagwarantowany kask do wykonywania tego rodzaju pracy co wprost prowadzi do wniosku, iż na terenie Niemiec bezpieczeństwo pracy wymagałoby tegoż samego),

- nie zapewniono sprawnego sprzętu tj. sprawnego wózka widłowego - manetka wózka zacinała się i nie można było bezpiecznie manewrować wózkiem, a powód wielokrotnie zgłaszał to pracodawcy użytkownikowi,
- wózek widłowy powoda nie posiadał wystarczających zabezpieczeń przed osuwaniem się palet na kierującego (przyczyną wypadku było zablokowanie toru jazdy wózka poprzez filar magazynu, wskutek czego nieprzylegająca do masztu widel wózka widłowego paleta z towarem spowodowała przesunięcie się ładunku w kierunku powoda przygniatając mu głowę do filara - taki opis podaje sama pozwana jak i ustala Sąd Okręgowy),
- palety w magazynie pracownika użytkownika składowane były w sposób nieprawidłowy (było zbyt dużo towaru na magazynie) co utrudniało manewrowanie (pracownik użytkownik zupełnie lekceważył sposób składowania materiału - nie sporządzono nawet odpowiedniej instrukcji składowania za co winę ponosi pozwana, która nie dopilnowała w tym zakresie pracownika - użytkownika);

2. obrazę przepisów prawa materialnego tj. art. 435 § 1 k.c. w związku z art. 3 i 14 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez bezzasadne przyjęcie, iż pozwana jako pracodawca powoda, z którą powód podpisał umowę o pracę nie ponosi odpowiedzialności na zasadzie ryzyka, mimo iż to pozwana oddelegowała powoda do pracy u pracownika użytkownika prowadzącego samodzielnie przedsiębiorstwo wprowadzane w ruch za pomocą sił przyrody i pozwana jako pracodawca powoda, z którym powód podpisał umowę o

pracę ponosi odpowiedzialność nie tylko na zasadzie winy ale i ryzyka; to pozwanej w związku z ewentualną wypłatą zadośćuczynienia będzie przysługiwało od pracodawcy użytkownika roszczenie regresowe.

Stawiając powyższe zarzuty powód wniósł o:

- uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do dalszego prowadzenia względnie zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę kwoty 120.000zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od daty złożenia pozwu;
- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje;
- dopuszczenie na etapie drugiej instancji dowodu z opinii biegłego chirurga i neurologa, na okoliczność przyczyn wystąpienia u powoda uszczerbku na zdrowiu, czy istnieje związek między zdarzeniem z 23 stycznia 2014r., a uszczerbkiem, wysokości uszczerbku i skutków dla funkcjonowania powoda w życiu codziennym, rokowań na przyszłość -  
w zakresie niedopuszczenia tego dowodu na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji powód zgłosił zastrzeżenie z art. 162 k.p.c. albowiem brak dopuszczenia w/w dowodu uniemożliwia rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z wymogami art. 233 k.p.c.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

#### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja wniesiona przez powoda nie zasługuje na uwzględnienie albowiem podniesione w niej zarzuty są bezzasadne.

Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie ustalony stan faktyczny sprawy, orzekł o oddaleniu żądania zapłaty zadośćuczynienia. Sąd Apelacyjny podziela w całości ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania.

Podkreślenia jeszcze raz wymaga, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. Wskazany przepis nie został zresztą wskazany wśród zarzutów apelacji.

Prawidłowe jest stanowisko Sądu Okręgowego, że nie można przyjąć aby podstawa odpowiedzialności pozwanej wynikała z art. 435 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., a tym samym uznać, iż pracodawca powoda tj. agencja pracy tymczasowej, odpowiada na zasadzie ryzyka za skutki zaistniałego wypadku przy pracy. Zgodnie z treścią art. 435 § 1 k.c. prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.) ponosi odpowiedzialność za szkodę na osobie lub mieniu, wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu, chyba że szkoda nastąpiła wskutek siły wyższej albo wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą nie ponosi odpowiedzialności. Wskazany przepis odpowiedzialność na zasadzie ryzyka przypisuje wyłącznie podmiotowi prowadzącemu na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody. Pozwana, która jest agencją pracy tymczasowej nie prowadzi przedsiębiorstwa lub zakładu wprawianego w ruch za pomocą sił przyrody. Natomiast przedsiębiorstwo prowadzone przez pracodawcę użytkownika nie jest prowadzone na rachunek pozwanej.

Dodatkowo Sąd drugiej instancji wskazuje, że wątpliwe jest aby przedsiębiorstwo prowadzone przez pracodawcę użytkownika, dotyczące działalności polegającej na magazynowaniu towarów (magazyn), było przedsiębiorstwem wprawianym w ruch za pomocą sił przyrody. Oceny takiej nie zmienia wykorzystywanie w tym przedsiębiorstwie wózków widłowych do transportu.

Do zastosowania art. 435 § 1 k.c. nie wystarcza, aby przedsiębiorstwo bezpośrednio wykorzystywało elementarne siły przyrody (energię elektryczną, gaz, parę, paliwa płynne itp.), ponieważ współcześnie trudno znaleźć zakład pracy, w którym nie są wykorzystywane energia elektryczna, paliwa płynne lub energia cieplna, mające swoje źródło w siłach przyrody. Chodzi o procesy polegające na przetwarzaniu energii elementarnej na pracę lub inne postacie energii, co wymaga użycia maszyn i innych urządzeń przetwarzających. Przy ustalaniu zakresu stosowania art. 435 § 1 k.c. należy brać pod uwagę trzy elementy: stopień zagrożenia ze strony stosowanych urządzeń, stopień komplikacji przy przetwarzaniu energii elementarnej na pracę oraz ogólny poziom techniki. Zastosowana jako źródło energii siła przyrody powinna stanowić siłę napędową przedsiębiorstwa jako całości. Nie wystarczy więc posługiwanie się siłami przyrody tylko do działań wspomagających. Inaczej rzecz ujmując, samo użycie w przedsiębiorstwie poszczególnych maszyn zaopatrzonych w silniki (np. elektryczne, spalinowe) lub urządzeń, w których wykorzystywane są siły przyrody nie daje jeszcze podstawy do zastosowania art. 435 § 1 k.c. Ocenę, czy podmiot prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadzie ryzyka na podstawie art. 435 § 1 k.c., należy oderwać od okoliczności konkretnego zdarzenia wywołującego szkodę i odnieść do zakresu zadań przedsiębiorstwa jako całości. W art. 435 § 1 k.c. nie chodzi bowiem o przedsiębiorstwo, które jedynie wykorzystuje do realizacji części zadań urządzenia wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody, lecz o takie przedsiębiorstwo, które jako całość wprawiane jest w ruch za pomocą sił przyrody (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2018r., III PK 77/17, Lex nr 2566510).

Sąd Najwyższy w wyroku z 10 kwietnia 2014r., I PK 243/13, Lex nr 1486963 wskazał, że pracodawca użytkownik jest biernie legitymowany w sporze sądowym, w którym pracownik tymczasowy dochodzi roszczeń odszkodowawczych opartych na zasadach odpowiedzialności deliktowej, uzupełniających świadczenia z tytułu wypadku przy wykonywaniu pracy tymczasowej. Pracodawca użytkownik na zasadach ogólnych ponosi ryzyko powstania po stronie pracownika tymczasowego szkód spowodowanych przebiegiem procesu pracy.

W art. 9 ust. 2a ustawy z 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j.: Dz.U. z 2019r., poz. 1563) – dalej jako ustawa o pracownikach tymczasowych, obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (dostarczenia pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienia napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego oraz informowania

o tym ryzyku) zostały wyraźnie nałożone na pracodawcę użytkownika jako jego własne, a nie pochodne od obowiązków agencji pracy tymczasowej (pracodawcy). Wynika to wyraźnie z art. 9 ust. 3 pkt 2 tej ustawy, w którym jest mowa o "przejęciu" przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy (agencji pracy tymczasowej) dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ale tylko innych obowiązków niż określone w art. 9 ust. 2a ustawy. W art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o pracownikach tymczasowych wyraźnie przewidziane zostało, że pracodawca użytkownik jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej.

Podkreślić również trzeba, że - zgodnie z art. 304 § 3 k.p. - obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, szczegółowo wymienione w art. 207 § 2 k.p. spoczywają nie tylko na pracodawcach (w rozumieniu art. 3 k.p.), ale również - odpowiednio - na przedsiębiorcach niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy lub przez osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy użytkownika z tytułu roszczeń uzupełniających związanych z wypadkiem przy pracy pracownika tymczasowego może wynikać z niewykonania przez pracodawcę użytkownika tych jego własnych obowiązków (a nie obowiązków przejętych od agencji pracy tymczasowej, czy też wykonywanych w jej imieniu i na jej rzecz).



Powód wystąpił jednak z pozwem nie przeciwko pracodawcy użytkownikowi, a przeciwko zatrudniającej go agencji pracy tymczasowej.

Słusznie tutaj Sąd pierwszej instancji wskazał, z powołaniem na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008r., II PK 100/08, Lex nr 577748, że konieczne jest stwierdzenie, iż w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku, albo że istniejące realne zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, albo zagrożenia faktycznie rozpoznane nie zostały wyeliminowane przez pracodawcę, co naraziło na uszczerbek zdrowie pracownika. Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy uwarunkowana jest wykazaniem przez pracownika w toku procesu, że tego rodzaju działań zaniechano, albo dokonano ich niewłaściwie.

W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca ponosi na zasadzie winy odpowiedzialność za szkodę doznaną przez pracownika wskutek wypadku przy pracy, gdy można uznać, że do zdarzenia doszło w wyniku niedopełnienia ciężących na pracodawcy obowiązków, np. w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z art. 15 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Oznacza to, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy i w związku z tym ma obowiązek zastosowania wszelkich dostępnych środków organizacyjnych i technicznych w celu ochrony zdrowia pracowników (art. 207 § 1 i 2 k.p.), między innymi przez organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie, kontrolowanie wykonania tych poleceń, reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

Niewykonanie zobowiązania samo przez się nie może być uznane za działanie bezprawne w rozumieniu art. 415 k.c. Taka jego kwalifikacja jest uzasadniona tylko wtedy, gdy jednocześnie następuje naruszenie obowiązku powszechnego, ciężącego na każdym podmiocie. W takim wypadku kodeks cywilny dopuszcza zbieg roszczenia z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania i roszczenia z tytułu czynu niedozwolonego, pozostawiając poszkodowanemu wybór jednego z tych roszczeń (art. 443 k.c.). Z treści art. 443 k.c. wynika, że to samo zdarzenie może być jednocześnie źródłem szkody kontraktowej i deliktowej (wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 1981r., IV CR 18/81, Lex nr 8331) i dlatego naruszenie przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania wystąpieniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników może stanowić czyn niedozwolony, niezależnie od tego, że może być również uznane za naruszenie objętego treścią stosunku pracy obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy z art. 207 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2011r., II PK 175/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 88; wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2014r., I PK 243/13, Lex nr 1486963).

W razie gdy roszczenie oparte jest na art. 471 k.c., to w zasadzie brak podstaw dla przyznania wierzycielowi zadośćuczynienia za doznaną krzywdę niemajątkową.

O przyznaniu zadośćuczynienia może natomiast zadecydować ustalenie, że niezależnie od niewykonania umowy, działanie kontrahenta (pracodawcy w rozpoznawanej sprawie) osoby dochodzącej zadośćuczynienia stanowiło czyn niedozwolony prowadzący do uszczerbku na zdrowiu (wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2004r., II CK 300/04, Lex nr 146416). W nowszym orzecznictwie (por. wyroki Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2010r., I PK 95/10, Lex nr 785643 i z 20 czerwca 2011r., I PK 277/10, Lex nr 1164115) wskazuje się jednak, że można (z wieloma zastrzeżeniami) przyjąć, iż odpowiedzialność za stworzenie (akceptowanie) warunków pracy, które doprowadziły do zagrożenia lub rozstroju zdrowia, kształtować się może na zasadzie odpowiedzialności kontraktowej.

Zgodzić należy się z Sądem Okręgowym, że postępowanie dowodowe nie wykazało aby istniały podstawy do przypisania pozwanej winy za zaistniały wypadek przy pracy polegający na niedopełnieniu obowiązków w zakresie zapewnienia powodowi, jako pracownikowi, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W rozpoznawanej sprawie brak zaniedbań po stronie pozwanej, które skutkować mogłyby przypisaniem jej na zasadzie winy (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) odpowiedzialności za poniesioną szkodę przez powoda. Brak też podstaw do uznania, że pozwana nienależycie wykonała swoje obowiązki wynikające z łączącej ją z powodem umowy o pracę (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i tym samym naraziła powoda na krzywdę niemajątkową.

W związku z powyższym niezasadne okazało się roszczenie powoda o zapłatę zadośćuczynienia oparte na przepisie art. 445 § 1 k.c., czy art. 448 k.c.

Pozwanej nie można przypisać odpowiedzialności za stworzenie, czy chociaż akceptowanie warunków pracy, które doprowadziły powoda do wypadku.

Z art. 9 ust. 2a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynika, że pracodawca użytkownik dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku. W art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o pracownikach tymczasowych wskazane zostało, że pracodawca użytkownik jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej.

Zatem zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa na pracodawcy użytkowniku i za jego ewentualne zaniedbania nie odpowiada agencja pracy tymczasowej. Tak samo bezpośrednie kierownictwo nad pracą pracownika tymczasowego sprawuje pracodawca użytkownik a więc nieprawidłowości w procesie pracy obciążają pracodawcę użytkownika (art. 14 ust. 1 ustawy o pracownikach tymczasowych wskazuje, że pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta

z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego).

Agencja pracy tymczasowej może ponosić odpowiedzialność za skierowanie pracownika tymczasowego do pracy u pracodawcy użytkownika, który nie zapewnia właściwych warunków pracy, czy też pracownik pracuje na wadliwym sprzęcie. Wymagane jest tutaj jednak wykazanie zawinionego działania agencji pracy tymczasowej polegającego na zaniechaniu jakichkolwiek działań pomimo posiadanych informacji, że pracodawca użytkownik nie realizuje obowiązków wynikających z art. 9 ust. 2a i art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o pracownikach tymczasowych i nie zapewnia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika nawet aby w trakcie pracy wykonywanej przez powoda u pracodawcy użytkownika doszło do naruszenia przepisów bhp czy wystąpiły inne nieprawidłowości w procesie pracy.

Powód twierdził, że wózek widłowy, którym jechał w dniu wypadku był niesprawny – miał niesprawne hamulce. Nie potwierdza tego materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy. Powód, zgodnie z tym co potwierdził pracodawca użytkownik, obsługiwał wózek A. 12, który jak wynika ze zgromadzonych dokumentów, nie był niesprawny.

Powód jeżeli, jak twierdzi, skierowano go do pracy na niesprawnym wózku widłowym, to bezwzględnie powinien tą okoliczność zgłosić, a przede wszystkim nie można obsługiwać wózka, który nie jest sprawny. Brak jest jednak przekonujących dowodów, że w powód faktycznie zgłosił informację o niesprawnych hamulcach w wózku widłowym – nie potwierdza tego dokumentacja dotycząca obsługiwanego przez niego wózka. Ponadto informację o pracy na niesprawnym sprzęcie powinna posiadać agencja pracy tymczasowej aby można było przypisać jej odpowiedzialność za skierowanie pracownika do pracy u pracodawcy użytkownika, który nie zapewnia właściwych warunków pracy, przez co pracownik tymczasowy pracuje na wadliwym sprzęcie. Pozwana takich informacji nie posiadała, co potwierdził świadek Z. K.. Zresztą sam powód w apelacji wskazał jedynie, że zgłaszał (podobno)

te informacje ale do pracodawcy użytkownika. Nic nie wskazuje więc aby pozwana miała posiadać informację o wykonywaniu przez powoda pracy na wadliwym sprzęcie.

Zresztą, w ocenie Sądu drugiej instancji, niewiarygodne są same twierdzenia powoda dotyczące niesprawnego hamulca w wózku widłowym obsługiwany przez niego w dniu wypadku - w porównaniu z pozostałym materiałem dowodowym.

W dokumentacji powypadkowej - pisemnych zeznaniach powoda (sporządzonych przez niego osobiście) i protokole powypadkowym (zaakceptowanym przez powoda) nie ma mowy o niesprawnym hamulcu. Powód, w ramach prowadzonego przez pracodawcę postępowania powypadkowego, w dniu 6 lutego 2014r. sam napisał protokół swojego przesłuchania i nikt mu nie dyktował tekstu tego protokołu, co jednoznacznie wynika

z informacji podanych przez powoda w trakcie wyjaśnień składanych przed Sądem Rejonowym w Tarnowskich Górach w sprawie IV P 372/15. Powód podpisał też bez zastrzeżeń protokół powypadkowy w sytuacji, gdy miał czas na zastanowienie się

i przeanalizowanie podanych w tym protokole informacji o przebiegu i przyczynach wypadku przy pracy - przed złożeniem przez powoda podpisu pod protokołem powypadkowym, jak podał sam powód, przedstawiciel pozwanej Z. K. wyszedł z pokoju dając mu czas na zapoznanie się z dokumentem. Powód tłumaczył fakt niepodania wówczas informacji o niesprawnym hamulcu tym, że było to dla niego oczywiste. Takie tłumaczenie jest zdaniem Sądu zupełnie nieprzekonujące, gdyż

w sytuacji gdy dochodzi do wypadku na skutek wady hamulca logicznym jest, że wskazanie tej przyczyny następuje w pierwszej kolejności i okoliczność ta nie jest pomijana w dokumentacji powypadkowej (przede wszystkim wyjaśnieniach poszkodowanego) sporządzonej bezpośrednio po wypadku. Na pewno w przypadku, gdyby przyczyną wypadku były niesprawne hamulce powód nie zaakceptowałby protokołu powypadkowego nie zawierającego takiej informacji.

Oczywiście Sąd drugiej instancji ma na uwadze okoliczność, że Sąd nie jest związany ustaleniami protokołu powypadkowego (por. wyrok Sądu Najwyższego

z 25 lipca 1973r., III PRN 35/73, Lex nr 12279), ale protokół po zdarzeniu, któremu uległ powód w dniu 23 stycznia 2014r. został sporządzony, w zakresie przebiegu zdarzenia,

w oparciu o samodzielnie spisane przez powoda wyjaśnienia, przy braku bezpośrednich świadków zdarzenia.

Należy podkreślić też, że z zeznań chociażby świadka M. K. (2) wynika, iż pracownicy korzystający z wózka widłowego, jeżeli zauważą jakiegokolwiek usterki,

mieli wpisywać to w książkę wózka. Tymczasem dokumentacja wózka na którym

doszło o wypadku - A. 12 - nie zawiera jakichkolwiek wpisów powoda dotyczących niesprawnych hamulców.

Powód zarzuca nieprawidłową organizację pracy w magazynie pracodawcy użytkownika - składowanie palet, nadmierne zagęszczenie, ciasne przejścia między paletami a słupem. Brak jest jednak wiarygodnych dowodów aby po pierwsze

faktycznie tak było, a przede wszystkim nic nie wskazuje, że pracodawca - agencja

pracy tymczasowej, była odpowiedzialna za takie zorganizowanie pracy lub została o tym powiadomiona, a więc miała informacje, że zatrudnieni przez nią pracownicy tymczasowi świadczą pracę przy, jak twierdzi powód, nieprawidłowej organizacji

pracy.

Odnosnie zarzutu dotyczącego braku wyposażenia powoda w kask ochronny to zgodnie z prawem niemieckim nie było obowiązku noszenia kasku przy pracy wykonywanej przez powoda w dniu wypadku. Sąd drugiej instancji podziela rozważania prawne przeprowadzone w tym zakresie przez Sąd pierwszej instancji. Obowiązek dostarczenia pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego

oraz środków ochrony indywidualnej, stosownie do treści art. 9 ust. 2a ustawy o pracownikach tymczasowych jak i wzajemnych ustaleń pomiędzy pozwaną a

pracodawcą użytkownikiem zawartych w umowie w punktach 10.1 i 10.2, obciążał pracodawcę użytkownika.

Powołany w apelacji wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych lekarzy specjalistów stanowi w istocie powtórzenie zgłoszonego w trakcie postępowania w pierwszej instancji wniosku dowodowego, co do którego wypowiedział się już Sąd Okręgowy w postanowieniu z 31 marca 2021r. wydanym na rozprawie – a zatem wniosek ten podlegał ocenie w ramach zarzutów apelacyjnych i Sąd drugiej instancji uznał ten zarzut za bezzasadny, gdyż w sytuacji, braku podstaw do przypisania pozwanej odpowiedzialności za doznaną przez powoda szkodę dopuszczenie dowodu z opinii biegłych lekarzy specjalistów zmierzałoby jedynie do przedłużenia postępowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 i § 9 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 265).

/-/ SSA Małgorzata Andrzejewska