

Sygn. akt VIII *Pa* 4/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Joanna Smycz (spr.)</b> <b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 16 kwietnia 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** K. S. (1)

**przeciwko** (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

**o** sprostowanie protokołu powypadkowego i zadośćuczynienie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku częściowego** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 29 sierpnia 2014 r. **sygn. akt** VI P 176/11

1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 30.000 zł (trzydzieści tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia z odsetkami ustawowymi od dnia 12 marca 2012r. do dnia zapłaty i oddala powództwo o zadośćuczynienie w pozostałym zakresie;

2) oddala apelację w pozostałym zakresie.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 4/15

## UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powódka K. S. (1) domagała się od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.:

1. sprostowania protokołu numer (...) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy z dnia 22 października 2009 roku poprzez wykreślenie w punkcie piątym tego protokołu po trzecim myślniku zdania „stwierdzono nieprzestrzeżenie przez Panią K. S. przepisów dotyczących ręcznego transportu towarów”,
2. zasądzenia kwoty 60.000 zł tytułem zadośćuczynienia z odsetkami ustawowymi od dnia 20 lutego 2012 roku do dnia zapłaty,
3. zasądzenia kwoty po 1.140 zł miesięcznie za okres od dnia 1 lutego 2012 roku do nadal z odsetkami ustawowymi od dnia 20 lutego 2012 roku do dnia zapłaty tytułem skapitalizowanej renty wyrównawczej,
4. zasądzenia kwoty 12.200 zł tytułem odszkodowania za utracony zarobek za okres od dnia 6 lipca 2009 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku,
5. zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powódka podała, że w dniu 6 lipca 2009 roku uległa wypadkowi przy pracy. Powódka wykonując polecenie przełożonego uzupełniała asortyment mleka w kartonach, transportując je tzw. paleciakiem do magazynu. W trakcie tej czynności powódka doznała urazu kręgosłupa. Do chwili obecnej powódka leczy się i jest niezdolna do pracy w dotychczasowym charakterze.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podała, że powódka w dniu 6 lipca 2009 roku podjęła samodzielną decyzję o przewiezieniu palety z mlekiem, której ciężar znacznie przekraczał dopuszczalną wagę. Tymczasem przełożony powódki kilkakrotnie pouczał pracowników o konieczności przestrzegania przepisów BHP. Pozwana wskazała, że powódka została wyznaczona jedynie do przewiezienia mleka i miała możliwość rozdzielania tego zadania pomiędzy pozostałych pracowników.

W stosunku do roszczenia o sprostowanie protokołu powypadkowego i zadośćuczynienie na podstawie art. 317 § 1 k.p.c., Sąd Rejonowy w Gliwicach w dniu 29 sierpnia 2014r wydał wyrok częściowy nakazując pozwanej aby sprostowała powódce protokół numer (...) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy z dnia 22 października 2009 roku poprzez wykreślenie w punkcie piątym tego protokołu po trzecim myślniku zdania „stwierdzono nieprzestrzeżenie przez Panią K. S. przepisów dotyczących ręcznego transportu towarów”; i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60.000 zł (sześćdziesiąt tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia z odsetkami ustawowymi od dnia 12 marca 2012 roku do dnia zapłaty.

### ***Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

Powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 21 marca 2008 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku starszego sprzedawcy w dziale świeżej żywności. Przez cały okres zatrudnienia powódka świadczyła pracę w hipermarkecie (...) w G. S. przy ul. (...).

W dniu rozpoczęcia pracy powódka odbyła szkolenie wstępne w zakresie BHP na stanowisku sprzedawcy-kasjera. Powódka została również zapoznana z oceną ryzyka zawodowego i instrukcją bezpieczeństwa pożarowego. Wraz z objęciem nowego stanowiska pracy - starszego sprzedawcy z dniem 18 kwietnia 2008 roku powódka przeszła szkolenie wstępne w dziedzinie BHP na zajmowanym stanowisku, natomiast pozwana nie zapoznała ją z oceną ryzyka zawodowego na tym stanowisku pracy. Zakres obowiązków powódki na stanowisku sprzedawcy oraz starszego sprzedawcy różnił się.

Pracownikom pozwanej zwraca się podczas szkoleń BHP uwagę o dopuszczalnych normach dźwignia towarów. W okresie zatrudnienia powódki u pozwanej w trakcie szkoleń BHP zwracano pracownikom uwagę na maksymalne ciężary do dźwignia tj. podnoszenia z podłogi oraz przewożenia. Na tych szkoleniach mówiono pracownikom,

że można przewozić na palecie przy użyciu tzw. ręcznego paleciaka nie więcej niż 80 kilogramów. Na stołówce sklepu wisiały tablice dotyczące obowiązujących norm w zakresie dźwigania. Pomimo udzielenia tych informacji przełożeni wydawali pracownikom polecenia przewożenia palet z towarem z użyciem ręcznego wózka o wadze znacznie przekraczającej dopuszczalne normy. Ciężar takiego transportu był różny i zależał od ilości i rodzaju towaru. Czasem było to nawet kilkaset kilogramów. Przełożeni powódki i innych pracowników mieli świadomość, że waga załadowanego wózka ręcznego jest niedozwolona. Pracownicy czasem oburzali się i domagali się od swoich przełożonych przestrzegania przepisanych norm, to jednak z obawy przed utratą pracy wykonywali polecenia. W razie bowiem zgłoszenia jakichkolwiek uwag o uciążliwych warunkach pracy pracownicy byli informowani, że jak im się nie podoba, to mogą iść szukać innej pracy. Wykonując polecenia pracownicy działali również pod presją czasu, która wzmagala się, jeżeli zmiana nie była w pełni obsadzona. W 2009 roku w dziale świeżej żywności na stanowiskach sprzedawcy były zatrudnione jedynie kobiety.

W okresie zatrudnienia powódki u pozwanej w sklepie, w którym pracowała powódka dostępne były dwa rodzaje wózków do przewożenia towarów: ręczne, które ważyły około 50kg oraz dwa wózki elektryczne do obsługi których potrzebne są specjalne uprawnienia. Wózkami elektrycznymi można było przewozić towar nawet o wadze do 450 kg ponieważ do używania tego wózka nie była potrzebna siła. Jeden z wózków był zepsuty, natomiast drugi był stale używany do rozładowywania towaru z samochodów. W dziale powódki w latach 2008-2009 roku żaden z pracowników z działu świeżej żywności nie posiadał uprawnień do obsługi wózka elektrycznego. Osobą uprawnioną do obsługi takiego wózka był jedynie magazynier, który jednak rzadko miał czas na wożenie palet z towarem. Co do zasady pracownicy sami wozili palety ręcznym wózkiem; przy cięższych transportach pracownicy pomagali sobie nawzajem wozić te palety, to jednak przy małej ilości pracowników na zmianie pracownicy nie mieli realnej możliwości korzystać z pomocy innych osób.

W hipermarkecie T. w G. S. w lipcu 2009 roku na czele sklepu stał kierownik sklepu, którym wówczas była K. G., a której bezpośrednio podlegali kierownicy poszczególnych działów. Jeżeli podczas zmiany był nieobecny kierownik działu świeżej żywności R. K., to wówczas powódka go zastępowała. Wówczas do obowiązków powódki należało składanie zamówień z całego działu, towarowanie piekarni i prowadzenie dokumentacji. Oprócz tego powódka w razie nieobecności swojego kierownika musiała go zastępować na tzw. spotkaniach „ditlo”, w trakcie których K. G. wydawała poszczególnym kierownikom działów określone polecenia.

Średnio na dziale świeżej żywności podczas zmiany pracowało około 6-7, a czasem nawet do 14 pracowników. Jednakże w lipcu 2009 roku rozpoczął się sezon urlopowy, w następstwie którego powstały w dziale spore braki kadrowe.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 6 lipca 2009 roku powódka rozpoczęła pracę na pierwszej zmianie. Podczas tej zmiany powódka pełniła obowiązki kierownika działu świeżej żywności z uwagi na nieobecność R. K. mając do dyspozycji jedynie 2 pracowników, w tym jednego nowo przyjętego do pracy. W trakcie tego dnia odbywał się także w sklepie remanent. Brak pracowników podczas zmiany spowodował duże problemy, bowiem oprócz obsługi klienta należało zapewnić ciągłą dostawę pieczywa w piekarni, rozłożyć na półkach warzywa i inne towary. W tym dniu odbywało się również spotkanie „ditlo”, na którym była obecna powódka. Podczas tego spotkania, które miało miejsce o godzinie 10.00 K. G. wydała powódce między innymi polecenie zabrania palety z mlekiem z alejki do magazynu sklepu. Było to polecenie pisemne i brzmiało „zabrać paletę z mlekiem z alejki (...).00”. Odległość pomiędzy tą alejką, a magazynem gdzie paleta z mlekiem miała zostać przewieziona wynosiła około 600m. Sama paleta z mlekiem ważyła natomiast około 300kg. Powódka otrzymując takie polecenie oraz przy tak małej obsadzie osobowej działu świeżej żywności w tym dniu, nie miała innej możliwości jak sama wykonać to polecenie. Dodatkowo nie mogła skorzystać z pomocy magazyniera, a tym samym elektrycznego wózka bowiem w tym dniu magazynier był bardzo zajęty przyjmowaniem towaru. Przy użyciu ręcznego wózka powódka przystąpiła do wykonywania polecenia. W chwili załadowania palety na wózek łączny ciężar transportu wynosił około 350kg. Nikt z przełożonych w sklepie nigdy nie zwracał uwagi pracownikom, że ciągną tak ciężkie palety. Powódka podczas ciągnięcia wózka poczuła ból w plecach. Z tego powodu powódka ostatecznie podeszła do współpracownicy L. K. z prośbą o pomoc w transporcie palety. Po skończeniu tej pracy powódka udała się do biura i zażyła proszki przeciwbólowe a następnie zajęła się sprawami dotyczącymi trwającego w sklepie remanentu. Powódce udało się dotrzeć w pracy do godziny 14.15, a dnia następnego z powodu

narastającego bólu, do którego doszedł niedowład nogi powódka udała się do lekarza. W związku z powyższym zdarzeniem powódka doznała urazu przzerwania tkanek miękkich w okolicy pleców.

Według ustaleń Sadu Rejonowego w okresie od dnia 8 lipca 2009 roku do dnia 2 sierpnia 2009 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie udała się na dwutygodniowy urlop wypoczynkowy. Po okresowym zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy i przeniesieniu na stanowisku pracy w dziale kontroli i cen powódka ponownie udała się zwolnienie lekarskie a ponadto skorzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego. Aktualnie powódka pobiera rentę inwalidzką z ogólnego stanu zdrowia, a w odrębnym postępowaniu sądowym powódka domaga się renty z tytułu wypadku przy pracy.

W protokole powypadkowym sporządzonym w dniu 22 października 2009 roku pozwana uznała zdarzenie z dnia 6 lipca 2009 roku jako wypadek przy pracy. Zespół powypadkowy uznał jednak, że jedyną przyczyną wypadku przy pracy było nieprzestrzeganie przez powódkę przepisów BHP w zakresie ręcznego transportu towarów.

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2012 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach w sprawie VI U 227/10 zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 czerwca 2010 roku – odmawiającą powódce prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy z dnia 6 lipca 2009 roku – w ten sposób, że przyznał jej prawo do jednorazowego odszkodowania za 70% uszczerbku na zdrowiu.

Powódka ma troje dzieci: córkę w wieku lat 28, która już z nią nie mieszka oraz dwoje niepełnoletnich synów w wieku 16 lat.

Przed wypadkiem przy pracy z dnia 6 lipca 2009 roku powódka nie miała żadnych dolegliwości związanych z kręgosłupem. W następstwie tego zdarzenia powódka poddana była dwóm zabiegom operacyjnym. Większość obowiązków domowych przeszło na małżonka powódki, który przed wypadkiem powódki pracował na zmiany, a po wypadku cały czas pracuje na nocki, żeby pomagać w domu. To mąż powódki zajmuje się myciem okien, podłóg, praniem ubrań, paleniem w piecu, robieniem zakupów. W czynnościach tych małżonkowi pomagają synowie powódki.

Przed wypadkiem powódka prowadziła aktywny tryb życia, lubiła jeździć na rowerze, chodzić na wspólne rodzinne spacer, odbywać wycieczki autokarowe. Pomagała również córce w opiece nad małoletnią wnuczką. Aktualnie powódka nie może wykonywać tych czynności. Powódka bardzo cierpi z powodu tak radykalnej zmiany jakości życia. Jediną jej rozrywką jest możliwość udania się na działkę rekreacyjną, na której odpoczywa.

Dopiero po wypadku powódki pozwana zrezygnowała z ręcznych wózków i wprowadziła odpowiednie wygodne wózki na kółkach oraz zapewniła pracownikom możliwość zdobycia uprawnień do prowadzenia elektronicznych wózków.

Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego do spraw bhp na okoliczność ustalenia czy wyłączną winę za wypadek przy pracy powódki z dnia 6 lipca 2009 roku ponosi strona pozwana, a jeżeli powódka przyczyniła się do tego wypadku to biegly winien wskazać stosunek procentowy przyczynienia się każdej ze stron do wypadku.

W opinii z dnia 4 lipca 2013 roku biegły sądowy z zakresu bhp C. K. (1) stwierdził, iż pozwana nie zapewniła powódce elementarnych warunków bezpiecznego wykonywania pracy, co z reguły wyklucza możliwość przyjęcia jako wyłącznej przyczyny wypadku przy pracy naruszenia przez pracownika przepisów dotyczących ochrony zdrowia, spowodowanego wskutek rażącego niedbalstwa. W związku z tym, zdaniem biegłego, naruszone zostały następujące przepisy bhp:

- art. 5, art. 6, art. 9, art. 10 dyrektywy Rady numer 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 roku w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U.U.E.L.1989.183.1),
- art. 66 ust. 1 Konstytucji RP (Dz.U.1997.78.483 ze zm.),
- art. 207 k.p., art. 207 (1) k.p., 209 (2) k.p., art. 212 k.p., art. 237 (3) k.p., art. 237 (4) k.p.,

- § 41 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U.2003.169.1650 ze zm.).

Biegły wyjaśnił, że przyczynami wypadku przy pracy z dnia 6 lipca 2009 roku było tolerowanie przez pozwaną oraz nadzór nieodpowiedniego przenoszenia towarów i przekroczenia norm dźwigania towarów, jak również nieprawidłowe zachowanie się powódki spowodowane między innymi nieznajomością lub lekceważeniem zagrożenia oraz nieznajomością zasad bezpieczeństwa pracy. Biegły uznał jednak, że powódka nieznacznie przyczyniła się do powstania wypadku przy pracy w sytuacji, gdy przyczynienie pozwanej było znaczne; biegły dodał, że precyzyjne wskazanie przyczynienia się stron do wypadku przy pracy w stosunku procentowym jest trudne do określenia.

Strona pozwana zakwestionowała opinię biegłego sądowego podnosząc, że opinia zawiera liczne błędy w zakresie ustaleń stanu faktycznego i rozważań prawnych; pozwana wskazała, iż dochowała wszelkich wymogów dotyczących poinformowania powódki i przeszkolenia jej w zakresie zasad bhp, aczkolwiek przyznała, że nie opracowała oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy starszego sprzedawcy w dziale świeżej żywności. Ponadto pozwana podała, że powódka nie otrzymała polecenia do osobistego wykonania polecenia i co więcej w sposób świadomy nie skorzystała z możliwości wykorzystania wózka elektrycznego przy towarowaniu mleka. Zdaniem pozwanej opinia biegłego nie może stanowić podstawy ustaleń faktycznych. Niezależnie od powyższego pozwana podniosła zarzut wobec sformułowanej przez Sąd tezy dowodowej, bowiem nie jest rolą biegłego orzekać o winie lub jej braku po każdej ze stron procesu.

Zatem Sąd merytoryczny dopuścił dowód z opinii innego biegłego ds. BHP na okoliczność ustalenia, czy pozwany jako pracodawca ponosi winę za skutki wypadku przy pracy powódki z dnia 6 lipca 2009 roku, a jeżeli tak to czy jest to wyłączna wina, czy do wypadku przyczyniła się również powódka, a jeżeli tak to w jakim stopniu procentowym oraz czy pozwany jako pracodawca w dniu wypadku zapewnił powódce bezpieczne warunki pracy, a także czy sposób wykonywania pracy przez powódkę w dniu wypadku był zgodny z obowiązującymi przepisami prawa.

Kolejną opinię z zakresu bhp sporządził biegły sądowy D. S. (1), który wskazał, iż masa towaru znajdująca się na wózku oraz masa wózka przekraczały dopuszczalne normy. Biegły zauważył, iż na stanowisku pracy powódki nie należało poddawać powódki ponownemu instruktażowi stanowiskowemu w zakresie obsługi wózka paletowego i dopuszczalnych norm podnoszonych i przewożonych ciężarów, jeżeli informacje te zostały uwzględnione podczas instruktażu na stanowisku pracy. Zdaniem biegłego brak oceny ryzyka zawodowego nie jest przyczyną wypadku przy pracy. Odnosząc się do stawianych przed Sąd pytań biegły podniósł, że pozwana nie zapewniła skutecznego nadzoru w chwili przewożenia wózka paletowego towarów o wadze większej niż 80kg wraz z wagą wózka. Nadzór winien był tak zorganizować powódce pracę, żeby przy wykonaniu tej czynności uwzględniono dopuszczalne normy, bowiem jest on zobowiązany do egzekwowania wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami bhp. W ocenie biegłego pozwana nie ponosi wyłącznej winy za powstanie wypadku przy pracy. Powódka bowiem powinna była powstrzymać się od wykonywania pracy mając na uwadze fakt, że została prawidłowo przeszkolona w dziedzinie bhp. Ponadto powódka samodzielnie wybrała sposób wykonania pracy. Tym samym biegły uznał, że powódka w 90% przyczyniła się do powstania wypadku przy pracy. Biegły dodał, że sposób wykonywania pracy przez powódkę w dniu wypadku przy pracy był niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa poprzez ciągnięcie wózka paletowego o łącznej wadze 350kg, gdy dopuszczalny ciężar mógł wynieść jedynie 80kg.

Pozwana nie wniosła zastrzeżeń wobec opinii biegłego wskazując jednak, iż nie ponosi winy z tytułu braku nadzoru nad pracą powódki. Nie można bowiem od pracodawcy wymagać, żeby w każdej minucie pracy skutecznie nadzorował czynności pracownika.

Strona powodowa nie zgodziła się z opinią biegłego sądowego D. S. (1). W jej ocenie biegły nieprawidłowo i w sposób samowolny uznał, że powódka w 90% przyczyniła się do wypadku przy pracy. Powódka wskazała, że biegły nie zabrał pod uwagę faktu, iż powódka działała w interesie zakładu pracy, a ciągnięcie wózka odbyło się na polecenie jej przełożonych. Mając na uwadze – wskazała powódka – realia pracy polskich pracowników w supermarketach odmowa wykonania tej pracy oznaczałaby zwolnienie powódki z pracy lub pociągnęłoby to za sobą negatywne konsekwencje finansowe; konieczność ciągnięcia wózka paletowego o ponad dopuszczalnych normach przez powódkę

i inne pracownicy było codziennym zjawiskiem w działalności pozwanej spółki. Powódka wniosła o dopuszczenie dowodu z dodatkowej opinii ustnej biegłych D. S. (1) i C. K. (1).

Sąd Rejonowy uwzględniając ten wniosek dopuścił dowód z opinii ustnych uzupełniających biegłych sądowych z zakresu BHP C. K. (1) oraz D. S. (1) na okoliczność ustalenia przyczyn wypadku przy pracy powódki u pozwanej, a w szczególności na okoliczność ustalenia czy pozwana ponosi odpowiedzialność za to zdarzenie, a jeżeli tak to w jakim zakresie, czy doszło do naruszenia przepisów prawa co skutkowało wypadkiem przy pracy powódki, a jeżeli tak, to kto naruszył te przepisy prawa i w jakim zakresie, na okoliczność ustalenia czy powódka była odpowiednio szkolona przez pozwaną w zakresie BHP.

Słuchany biegły sądowy C. K. (1) potwierdził swoje ustalenia z pisemnej opinii wydanej w sprawie dotyczącego tego, że powódka nieznacznie przyczyniła się do wypadku. W dalszej części składania opinii biegły wskazywał, że na stanowisku starszego sprzedawcy na pewno nie było oceny ryzyka zawodowego. Ocena ryzyka zawodowego wskazuje na prawdopodobieństwo powstania niekorzystnych czynników wynikających ze środowiska pracy działających niekorzystnie na zdrowie lub życie pracownika. W przypadku powódki zatrudnionej na stanowisku starszego sprzedawcy mogło być to poślizgnięcie, potknięcie. Obowiązkiem pracodawcy jest stworzenie dokumentu ryzyka zawodowego, po to aby zapoznać pracownika przed rozpoczęciem pracy na danym stanowisku co pracownikowi zagraża, w jaki sposób ma się pracownik albo zakład pracy zabezpieczyć przed urazem czy wypadkiem. Według biegłego brak oceny ryzyka zawodowego miał wpływ na wypadek powódki. Jeżeli pracownik pracuje i ma wiedzę na temat zagrożeń na stanowisku pracy to do wypadku nie dochodzi. Biegły wskazał na jeszcze jeden ważny aspekt, to jest nacisk psychologiczny osób nadzorujących czyli kierowników polegający na tym, że pomimo obowiązywania przepisów pracownik ma wykonywać pracę nie patrząc na przepisy. Żeby powódka mogła wykonać polecenie ze spotkania „ditlo” w sposób zgodny z prawem to pozwana miała obowiązek dostarczyć pomocnicze narzędzia i urządzenia, czyli wózki elektryczne, czy spalinowe. Jeżeli w dniu wypadku był wózek elektryczny, a nikt nie miał na niego uprawnień to oznacza, że pracodawca nieodpowiednio zorganizował pracę. W dniu wypadku główną przyczyną leżącą po stronie pozwanej było niezapewnienie tych środków i narzędzi albo niezapewnienie osób z uprawnieniami elektrycznymi, które mogły przeciągać palety. Drugą przyczyną wypadku było tolerowanie przez osoby nadzorujące tej sytuacji czyli wykonywania prac transportowych przekraczających dopuszczalną normę przenoszenia towarów przez pracowników, co było nagminne. Zdaniem biegłego pozwanej można również zarzucić brak nadzoru nad szkoleniami czy tymi stanowiskowymi czy okresowymi. Natomiast powódce można zarzucić to, że miała prawo odmówić tej pracy, a jednak ją wykonywała. Trzeba jednak zwrócić uwagę na to, że powódka zrobiła to dla dobra zakładu pracy, że dbała o to, żeby klient został dobrze obsłużony. Ponadto biegły zwrócił uwagę na presję czasu nakładaną na pracowników pozwanej.

W ustnej opinii biegły sądowy D. S. (1) także podtrzymał w całości opinię pisemną wydaną w sprawie. Biegły wskazał, że oceny ryzyka zawodowego nie wykonuje się dla określonych stanowisk tylko dla prac i nie ma tutaj znaczenia czy ktoś jest starszym sprzedawcą, czy sprzedawcą; zakres prac wykonywanych przez powódkę na stanowisku starszego sprzedawcy nie różnił się od zakresu prac wykonywanych przez powódkę na stanowisku starszego sprzedawcy. Dla biegłego opis stanowiska pracy powódki na stanowisku starszego sprzedawcy nie różni się stanowczo w stosunku do opisu stanowiska pracy na stanowisku sprzedawcy. Według niego powódka na stanowisku starszego sprzedawcy miała wiedzę na temat oceny ryzyka zawodowego, ponieważ w ocenie ryzyka zawodowego podaje się zagrożenia związane z wykonywaną pracą i jest to np. uszkodzenie układu kostno – mięśniowego w związku z pracami ręcznymi przy podnoszeniu ręcznym lub przy użyciu wózków w zakładzie pracy. Tam szacuje się to ryzyko, jego prawdopodobieństwo i skutek i podaje się działania profilaktyczne, aby uniknąć takich urazów. Starszy sprzedawca ma za zadanie przenoszenie ręczne towaru i przewożenie ich wózkami i również sprzedawca ma takie same zagrożenia związane z tymi czynnościami. Po spotkaniu „ditlo” w dniu wypadku powódki pozwana powinna była wskazać sprzęt i narzędzia jakimi prace, które wykonywała powódka przed wypadkiem powinny być zostać wykonane. Przełożony miał obowiązek wydać powódce polecenie, aby paletę przewieźć wózkiem elektrycznym albo aby zrobił to mężczyzna, był jeszcze inny sposób. Przełożony mógł polecić powódce przeniesienie ręczne opakowań z mlekiem, a potem przewiezienie pustej palety. Jeżeli kobieta przewozi paletę to dopuszczalna masa razem z wózkiem wynosi do 80

kg. Wózki przeważnie ważą do 60 kg, a palety w zależności od rodzaju i od wilgotności drewna ważą od 19 do 22 kg. Zdaniem biegłego wystarczyło tylko odstawić towar z wózka i wykorzystać go do przewiezienia palety. Dla biegłego brak tych poleceń pracodawcy w zakresie zastosowania odpowiednich narzędzi do przewiezienia palety to 10% odpowiedzialności pracodawcy za wypadek przy pracy powódki. Natomiast 90% odpowiedzialności powódki wynika z tego, że powódka znała przepisy BHP, wiedziała jak je stosować, a pomimo tego ich nie stosowała. Powódka nie odmówiła wykonania pracy. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy nic nie mówią o presji czasu i biegłemu trudno było odpowiedzieć na pytanie czy presja czasu miałaby znaczenie dla ewentualnej odpowiedzialności powódki za wypadek. Powódka wiedziała, że wolno wózkiem przewozić samą pustą paletę. Biegły zauważył, że powódka sama wskazywała, że była w tym zakresie przeszkolona. To pracodawca decyduje o sposobie wykonania czynności i w tym przypadku powódka powinna zwrócić uwagę, że jeżeli ma wykonać polecenie to nie może tego wykonać w taki sposób i pracodawca albo bezpośredni przełożony powinien wskazać inny bezpieczny sposób rozładunku czy wywozu palety. Dla biegłego nie ma znaczenia czy w chwili wypadku nie byłoby osoby, która miałaby uprawnienia kierowania wózkiem elektrycznym oraz to, że powódka przewoziła by paletę w sposób jak to zrobiła w czasie wypadku. Biegły podkreślił, że powódka powinna była powstrzymać się od wykonania polecenia i powinna była poinformować przełożonych o tym, aby wskazali jej bezpieczny sposób wykonania polecenia. Ponadto powódka była zastępcą kierownika, a zatem mogła wydać pracownikom polecenia. Biegły stwierdził, iż jak się wydaje polecenia pracownikom to zna się przepisy BHP.

Sąd Rejonowy podzielił opinie pisemną i ustną uzupełniającą biegłego sądowego C. K. (1) jednak z pełną modyfikacją uznając, iż powódka nawet w nieznacznym stopniu nie przyczyniła się do wypadku przy pracy z dnia 6 lipca 2009 roku. W ocenie Sądu opinie te zostały sporządzone rzetelnie, w sposób przekonywujący, zgodnie z tezą dowodową, na podstawie na podstawie wiedzy i doświadczenia życiowego biegłego. Biegły uznał, że pozwana w 90% przyczyniła się do powstania wypadku przy pracy z dnia 6 lipca 2009 roku, natomiast powódce można zarzucić wyłącznie to, że mogła odmówić wykonania pracy transportu palety. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Apelacyjnego w Katowicach wyrażonym w wyroku z dnia 25 czerwca 2009 roku (V ACa 139/09, LEX nr 551993) opinia biegłego podlega ocenie Sądu z uwzględnieniem kryteriów oceny tego rodzaju dowodu, takich jak poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii sposób motywowania sformułowanego stanowiska, stopień stanowczości wyrażonych w niej ocen, zgodność z zasadami logiki i wiedzy powszechnej.

Sąd merytoryczny nie podzielił ustaleń poczynionych przez biegłego D. S. (1) w sporządzonych przez siebie opiniach. W ocenie Sądu biegły w sposób nieprzekonywujący uzasadnił przyznanie powódce tak wysokiego stopnia przyczynienia się do powstania wypadku przy pracy. Nie można zgodzić się z biegłym, że podstawą powyższych ustaleń stanowi fakt, iż powódka znała przepisy BHP, wiedziała jak je stosować, a pomimo tego ich nie stosowała oraz to, że powódka nie odmówiła wykonania pracy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał w sposób nie budzący wątpliwości, że to przełożeni pracowników wydawali polecenia przewożenia palet ręcznym wózkiem ważących nawet kilkaset kilogramów, tym samym tolerowali ten fakt, a jeżeli komuś z pracowników to się nie podobało, to byli oni informowani, że mogą sobie szukać innej pracy. Powódka z jednej strony przyznała w toku procesu, iż nie wiedziała, że może odmówić wykonania polecenia, natomiast z drugiej strony presja czasu, obawa o utratę pracy, a zarazem szeroko rozumiana przez pracowników „dbałość o interesy pracodawcy” to okoliczności, które spowodowały, że powódka niezwłocznie przystąpiła do wykonania polecenia usunięcia palety z mlekiem z alejki.

Sąd Rejonowy dopuścił również dowód z opinii biegłego chirurga ortopedy w zespole z neurologiem na okoliczność ustalenia cierpień i dolegliwości powódki w życiu codziennym w związku z wypadkiem przy pracy z dnia 6 lipca 2009 roku, rokowań na przyszłość oraz na okoliczność ustalenia możliwości zarobkowych powódki tzn. czy powódka może pracować na stanowisku jakie zajmowała przed wypadkiem, tj. starszego sprzedawcy, a jeżeli nie to czy powódka w ogóle posiada możliwości zarobkowe, a jeżeli tak to na jakich stanowiskach pracy oraz w jakim wymiarze czasu pracy.

Opinię tą sporządzili: biegły sądowy z zakresu chirurgii i ortopedii-traumatologii D. N. (1) oraz biegły z zakresu neurologii P. W. (1), którzy po przeprowadzeniu analizy akt sprawy, badania i wywiadu powódki rozpoznali u niej:

1. przewlekły zespół bólowy kręgosłupa lędźwiowego,

2. nawrotową przepuklinę jądra miazdżystego na poziomie L5-S1 operowaną dwukrotnie w 2010 i 2012 roku,
3. zmiany zwyrodnieniowo-dyskopatyczne kręgosłupa lędźwiowego,
4. zmiany zwyrodnieniowo-dyskopatyczne kręgosłupa szyjnego najbardziej nasilone na poziomie C5-C6,
5. otyłość,
6. nadciśnienie tętnicze,
7. chorobę niedokrwienia serca.

Biegli stwierdzili, że wypadek przy pracy z dnia 6 lipca 2009 roku spowodował u powódki znaczny stopień dolegliwości bólowych, zwłaszcza okolicy kręgosłupa lędźwiowego z dysfunkcją kończyny dolnej lewej – wykluczające powódkę z życia zawodowego a także z pełnienia czynności dnia codziennego, to jest sprzątania, gotowania i wykonywania cięższych prac domowych. Zdaniem biegłych w obecnym stanie zdrowia powódka z przebytymi zabiegami operacyjnymi oraz występującą niestabilnością podporowo-czynnościową, zwłaszcza kręgosłupa lędźwiowego oraz utrzymującymi się ubytkami neurologicznymi nie kwalifikuje się do pracy zarobkowej zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi i ostatnio zajmowanym stanowisku pracy, wymagającym dłuższego czasu przeciążenia układu ruchu w pozycji pionowej ciała. Powódka być może posiada możliwości zarobkowania w zatrudnieniu w pracy siedzącej – manualnej-pisanie, czy też skręcanie drobnych urządzeń jak np. długopisów i to w niepełnym wymiarze czasu pracy – 4 godzin. Biegli w swojej opinii wskazali także, że powódka wymaga stałego leczenia specjalistycznego: neurologicznego, ortopedycznego i internistycznego.

W opinii uzupełniającej biegli jednoznacznie stwierdzili, iż rokowanie na przyszłość w zakresie stanu zdrowia powódki jest niepewne z ukierunkowaniem na pogorszenie stanu zdrowia. Pomimo wielospecjalistycznego leczenia, zarówno zachowawczego i operacyjnego, stan zdrowia powódki nie uległ istotnej poprawie, a nawet uległ pogorszeniu.

Pozwana zakwestionowała opinię ww. biegłych.

W związku ze złożonymi przez stronę pozwaną zarzutów wobec powyższej opinii Sąd dopuścił dowód z opinii uzupełniającej biegłych sądowych D. N. (1) i P. W. (1). W opinii uzupełniającej z dnia 16 sierpnia 2014 roku biegli podali, że w wyniku przedmiotowego wypadku przy pracy kręgosłup lędźwiowy powódki utracił swoje podstawowe zdolności podporowo-czynnościowe (podporowe możliwości utrzymania ciężaru) oraz doznała ograniczenia funkcji ruchowych zgięcia przeprostu, co powoduje utratę przez powódkę zdolności do pracy jaką wykonywała przed wypadkiem przy pracy. W stosunku do poprzedniej opinii biegli dodali, że w zakresie cierpień doznanych w następstwie wypadku przy pracy należy stwierdzić, że były one znaczne, zwłaszcza w pierwszym okresie po powstaniu urazu. Mianowicie doszło do ograniczenia powódki w czynnościach dnia codziennego polegające na sprzątaniu, kupowaniu zakupów i ich dostarczania do domu. Nasilenie tych dolegliwości oraz brak możliwości wykonywania jakichkolwiek czynności dnia codziennego występowały u powódki w pierwszych 1-2 tygodniach po wykonanych zabiegach operacyjnych kręgosłupa lędźwiowego. W trakcie okresu rekonwalescencji dolegliwości powódki zmniejszały się oraz były niwelowane przez zastosowanie środków przeciwbólowych, natomiast samodzielność powódki w zakresie czynności dnia codziennego zwiększała się. Obecne dolegliwości i cierpienia wynikające z przebytego urazu – w ocenie biegłych – ograniczają powódkę i wykluczają z czynności wymagających nadmiernego obciążenia kręgosłupa w postaci noszenia zakupów, sprzątania czy przemieszczenia się na znacznych dystansach.

Sąd merytoryczny oddalił wniosek dowodowy pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii innych biegłych na okoliczność stanu zdrowia powódki w związku z wypadkiem przy pracy z dnia 6 lipca 2009 roku, dolegliwości w życiu codziennym, rokowań na przyszłość z uwagi na fakt, że w ocenie Sądu okoliczności te zostały wyjaśnione przez biegłych D. N. (1) i P. W. (1) w sposób jasny, czytelny, a opinie wydane przez tych biegłych spełniają kryteria opinii sądowych. Oddalając ten wniosek Sąd Rejonowy wskazał, że jeżeli opinia biegłego jest tak kategorierna i tak przekonująca, że



sąd określoną okoliczność uznaje za wyjaśnioną, to nie ma obowiązku dopuszczania dowodu z dalszej opinii biegłych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1974 roku II CR 638/74, OSP 1975/5/108).

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał okoliczności sprawy w oznaczonym zakresie za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, w tym zeznania świadków, przesłuchanie powódki, opinie biegłych oraz dokumenty dołączone do akt sprawy, w tym akta osobowe powódki oraz pisemne polecenia ze spotkania „ditlo”.

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:***

W świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki o sprostowanie protokołu powypadkowego i zadośćuczynienie zasługują na uwzględnienie.

Podstawą prawną roszczenia powódki o zadośćuczynienie jest art. 445 k.c. w zw. z art. 415 k.c. i art. 361 k.c. przy zastosowaniu art. 300 k.p., zgodnie z którym w razie uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia poszkodowany może domagać się przyznania od osoby ponoszącej za to odpowiedzialność odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. (...) w rozumieniu art. 445 k.c. jest osoba, która doznała uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, na skutek zdarzenia, za które odpowiedzialność ponosi inna osoba, przy czym szkoda na osobie musi być wynikiem czynu niedozwolonego w rozumieniu Kodeksu cywilnego. Dodać należy, że roszczenie te mogą być podnoszone bez względu na rodzaj podstawy odpowiedzialności ex delicto (zasada winy, ryzyka, słuszności), a przesłankami odpowiedzialności warunkującymi powstanie obowiązku naprawienia szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym są: szkoda – w rozumieniu uszczerbku na dobrach osoby poszkodowanej; szkoda musi być wywołana przez zdarzenie, z którym ustawa łączy obowiązek odszkodowawczy. Pomiedzy szkoda, a zdarzeniem musi istnieć związek przyczynowy, przy czym konieczne jest łączne spełnienie tych przesłanek.

Odpowiedzialność pozwanej w niniejszej sprawie oparta jest na zasadzie winy – art. 415 k.c. Zgodnie z dyspozycją powołanego przepisu kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Niekwestionowanym w doktrynie i orzecznictwie jest pogląd, że czyn sprawcy szkody musi być bezprawny (kategoria obiektywna) i zawiniony (kategoria subiektywna). Przez winę rozumie się naganną decyzję sprawcy, odnoszącą się do podjętego przez niego bezprawnego czynu. Sprawcy bezprawnego czynu stawia się więc zarzut, że jego decyzja była naganna w konkretnej sytuacji (komentarz do Kodeksu cywilnego, księga III, t. I, str. 182 – Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1996).

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy postępowanie pozwanej, którego skutkiem był wypadek przy pracy powódki, zdaniem Sądu Rejonowego, było bezprawne przez to, że naruszyła ona przepisy prawa, to jest Kodeksu pracy i inne przepisy, w tym wydane na podstawie Kodeksu Pracy, a szczegółowo przytoczone przez biegłego C. K. (2) w wydanej pisemnej opinii, która Sąd z przyczyn wskazanych w części ustalającej stan faktyczny podzielił.

Zgodnie z dyspozycją art. 207 § 1 i 2 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,

4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy.

Po myśli art. 207 (1) § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1.

Na podstawie art. 209 (2) § 1 k.p. W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony.

W oparciu o art. 212 k.p. osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy.

Natomiast przepis § 41 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U.2003.169.1650 ze zm.) pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy 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.

2. Instrukcje, o których mowa w ust. 1, powinny w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać czynności, które 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. Instrukcje dotyczące prac związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych powinny uwzględniać informacje zawarte w kartach charakterystyki tych substancji i preparatów.

Zdaniem Sądu merytorycznego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe w sposób niewątpliwy wykazało, iż pozwana nie zapewniła pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakresie organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki prac oraz nie reagowała na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zgłaszane przez pracowników. Jak ustalono pomimo przeprowadzanych szkoleń bhp i informowania pracowników o dopuszczalnych normach podnoszenia i ciągnięcia ciężarów (dla pracownic odpowiednio 20 kg przy podnoszeniu i 80 kg przy ciągnięciu) pozwana w notoryjnie akceptowała sytuacje, w których

pracownice musiały ciągnąć palety o ciężarze wielokrotnie przewyższającym dopuszczalne normy. Powódka w dniu wypadku przy pracy również wykonywała polecenie przełożonej, w wyniku którego zmuszona była do ciągnięcia ręcznego wózka z paletą o wadze około 350kg. Z drugiej strony Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana nie zapewniła powódce i innym pracownikom odpowiednich warunków pracy w postaci większej ilości wózków elektrycznych z odpowiednio przeszkolonymi i uprawnionymi do korzystania z nich pracownikami. To w interesie pozwanej było, żeby jak największa liczba pracowników miała uprawnienia do kierowania wózkami elektrycznymi. Za naganną sytuację Sąd Rejonowy uznał fakt, że w sklepie powódki sprawny był jedynie jeden wózek elektryczny, do którego prowadzenia uprawniony był jedynie magazynier. Stwarzało to sytuację, w której pracownicy niejednokrotnie byli zmuszeni – presją czasu, poleceniami przełożonych, małą liczbą pracowników na zmianie – do samodzielnego ciągnięcia kilkuset kilogramowego ciężaru. Dodatkowo należy zauważyć, że przełożeni nie reagowali na uwagi zgłaszane przez samych pracowników, którzy nieśmiało zwracali uwagę na trudne warunki do pracy sugerując im, że mogą szukać sobie innej pracy, jeżeli takie warunki pracy im nie odpowiadają.

Ponadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana nie opracowała dokumentu ryzyka zawodowego na stanowisku pracy powódki. Zaniedbanie to także miało wpływ na wypadek powódki, bowiem ewentualne stworzenie takiego dokumentu mogłoby zapoznać powódkę w jaki sposób ma zabezpieczyć przed urazem czy wypadkiem.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pozwana ponosi wyłączną winę za powstanie wypadku przy pracy z dnia 6 lipca 2009 roku. W ocenie Sądu merytorycznego powódka nie przyczyniła się do niego w jakikolwiek sposób. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej oraz biegłych sądowych powódka nie mogła odmówić wykonania polecenia, czy jego przekazania innemu pracownikowi. Jak wskazano powyżej u pozwanej w sposób nagminny dopuszczano do sytuacji, w których pracownik ciągnął paletę z towarem o wadze nawet kilkuset kilogramów, a przełożeni nie reagowali na uwagi pracowników. W dniu wypadku przy pracy powódka miała pod sobą jedynie 2 pracowników. Każdy z pracowników miał swoje zadania do wykonania, tym samym powódka działając pod wpływem presji czasu musiała samodzielnie wykonać polecenie, które wydała jej K. G.. Dopiero w chwili, gdy powódka doznała urazu udała się po pomoc do współpracownicy. Należy jednak mieć na uwadze, że nawet w chwili ciągnięcia palety z mlekiem przez te dwie pracownice i tak zostały naruszone obowiązujące w tym zakresie normy (ciężar około 175 kg na jedną pracownicę). W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie miała możliwości odmowy wykonania polecenia K. G., gdyż z jednej strony co zostało już wskazane nie miała takiej wiedzy, natomiast z drugiej strony presja czasu, obawa o utratę pracy, a zarazem szeroko rozumiana przez pracowników „dbałość o interesy pracodawcy” to okoliczności, które spowodowały, że powódka niezwłocznie przystąpiła do wykonania polecenia usunięcia palety z mlekiem z alejki.

Sąd Rejonowy podniósł, że sąd nie jest związany opinią biegłych w zakresie, który jest zastrzeżony do wyłącznej kompetencji sądu, to znaczy do oceny, czy spełniona jest przesłanka obiektywna i przesłanki subiektywne winy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2010 roku V CSK 287/09, OSP 2012/10/95). Tym samym Sąd Rejonowy nie był związany ustaleniami biegłego C. K. (2), który pozwanej przypisał jedynie 90% stopień winy za powstanie wypadku przy pracy.

Podstawą żądania zadośćuczynienia z art. 445 k.c. jest doznana krzywda niemajątkowa w postaci ujemnych przeżyć związanych z cierpieniami psychicznymi i fizycznymi pokrzywdzonego, wynikająca z doznanego uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia. Cierpienie winno mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne. Wielkość zadośćuczynienia zależy od oceny całokształtu okoliczności, w tym rozmiaru doznanych cierpień, ich intensywności, trwałości czy nieodwracalności skutków uszkodzenia ciała, wieku poszkodowanego oraz wpływu choroby na życie osobiste i zawodowe charakteru. Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 6 listopada 2013 roku (I ACa 702/13, LEX nr 1394212) wskazał, że zadośćuczynienie, o którym mowa w art. 445 § 1 k.c., stanowi rekompensatę pieniężną za krzywdę niemajątkową, a związaną z ujemnymi przeżyciami związanymi z cierpieniem fizycznym i psychicznym, wynikającym m.in. z uszkodzenia ciała. W tym przypadku podstawę ustalenia odpowiedniego zadośćuczynienia stanowią przede wszystkim konsekwencje uszkodzenia ciała, a więc rozmiar krzywdy jakiej poszkodowany doznał. Odnosi się to w szczególności do nasilenia cierpień i ich długotrwałości, stanu ogólnego poszkodowanego oraz do trwałości następstw wypadku. Decydujące znaczenie dla określenia sumy

pieniężnej zadośćuczynienia ma tu rozmiar doznanej krzywdy, skoro zadośćuczynienie ma na celu naprawienie szkody niemajątkowej, wyrażającej się doznaną krzywdą w postaci cierpień fizycznych i psychicznych.

Sąd merytoryczny podzielił pogląd Sądu Apelacyjnego w Łodzi wyrażony w wyroku z dnia 22 maja 2013 roku (I ACa 18/13, LEX nr 1324709), iż stopień uszczerbku na zdrowiu nie może być pojmowany jako jedyna przesłanka ustalenia wysokości zadośćuczynienia z tytułu trwałego inwalidztwa, spowodowanego wypadkiem. Nie można przecież pomijać czasookresu leczenia się poszkodowanego i odczuwania dolegliwości fizycznych, uczucia krzywdy spowodowanej ułomnością, a w konsekwencji utratą przyjemności i radości z życia, szans rozwoju, nauki, uprawiania sportów, brania udziału w zabawach, samorealizacji, w praktyce utratą ogólnej zdolności do życia, a zwłaszcza do samodzielnej egzystencji.

Sąd Rejonowy dostrzegł, że na aktualne dolegliwości powódki mają wpływ przede wszystkim schorzenia doznane wskutek wypadku przy pracy z dnia 6 lipca 2009 roku. W ocenie tego Sądu wysoki uszczerbek na zdrowiu przyznany w postępowaniu o jednorazowe odszkodowanie (70%), pozbawienie powódki możliwości wykonywania pracy zarobkowej zgodnej z jej kwalifikacjami, a praktycznie jakiegokolwiek pracy zawodowej może za wyjątkiem prac manualnych, w tym składanie długopisów, brak możliwości zajmowania się zwykłymi typowymi sprawami życia codziennego takimi jak pranie, sprzątanie, noszenie zakupów, utrata przyjemności i radości z życia, czy brak możliwości aktywnego trybu życia w pełni uzasadnia roszczenie powódki i to w kwocie dochodzonej przez powódkę. Co więcej powódka musi żyć z poczuciem trwałego doznanego uszczerbku na zdrowiu, z poczuciem niepewności rokowań na przyszłość, które są niekorzystne dla powódki. W następstwie przedmiotowego wypadku przy pracy życie powódki uległo diametralnej zmianie i pogorszeniu, powódka nie może w sposób prawidłowy pełnić swoich ról społecznych jako matka, żona, osoba, która gdyby nie wypadek przy pracy mogłaby w dalszym ciągu pracować zawodowo bez żadnych ograniczeń. Życie zawodowe, jak też rodzinne powódki po wypadku całkowicie się zmieniło i już nigdy nie będzie takie samo jak przed wypadkiem.

Z tytułu doznanego urazu powódka otrzymała już należne odszkodowanie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w kwocie ponad 43.470 zł. Sąd Rejonowy jednak podkreślił, że roszczenia oparte na przepisach Kodeksu cywilnego, w tym dochodzone zadośćuczynienie mają charakter uzupełniający w stosunku do świadczeń przyznanych z ubezpieczenia społecznego co oznacza, że służą pokryciu szkody która nie została w pełni wyrównana – w tym przypadku odszkodowaniem otrzymanym przez powódkę. W ocenie Sądu merytorycznego otrzymane przez powódkę jednorazowe odszkodowanie nie zrekompensowało w pełni szkody powódki. Zakres szkody powódki jest tak krzywdzący, iż kwota dochodzonego zadośćuczynienia w wysokości 60.000 zł nie jest wygórowana.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł z mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. oddalając dalsze roszczenie o odsetki ustawowe. Powódka domagała się bowiem odsetek ustawowych od zadośćuczynienia od dnia 20 lutego 2012 roku. Roszczenie o zadośćuczynienie zgłosiła w natomiast w piśmie procesowym z dnia 23 stycznia 2012 roku dołączając do tego pisma dowód nadania stronie pozwanej. Brak było natomiast informacji o dacie otrzymania tego pisma przez pozwaną. Strona pozwana dopiero w piśmie procesowym z dnia 12 marca 2012 roku odniosła się do roszczenia powódki o zadośćuczynienie, a tym samym Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż w tym dniu pozwana miała już pełną wiedzę o roszczeniu powódki.

Podstawę roszczenia powódki o sprostowanie protokołu powypadkowego stanowi art. 189 k.p.c. zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. Pracownik może żądać sprostowania przyczyny wypadku wskazanej w protokole ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (art. 189 k.p.c.); pracownik nie musi wykazywać każdorazowo i indywidualnie szczególnego interesu prawnego z art. 189 k.p.c. dla uzyskania sprostowania protokołu powypadkowego, gdyż o istnieniu takiego interesu prawnego przesądził prawodawca – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2009 roku II PK 282/08, OSNP 2011/1-2/7.

Powódka domagała się sprostowania protokołu numer (...) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy z dnia 22 października 2009 roku poprzez wykreślenie w punkcie piątym tego protokołu po trzecim myślniku zdania „stwierdzono nieprzestrzeganie przez Panią K. S. przepisów dotyczących ręcznego transportu towarów”. Punkt

piąty myślник trzeci tego protokołu stanowi „stwierdzono, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika następujących przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa”. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe w sposób jednoznaczny wykazało, iż to pozwana ponosi wyłączną winę za wypadek powódki, a tym samym w tym zakresie roszczenie powódki również okazało się uzasadnione.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku z dnia 29 sierpnia 2014r.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana zarzucając:

1. Naruszenie przepisów postępowania art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych pod względem logicznym, a także wniosków w żaden sposób nie wynikających z materiału dowodowego, co spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i w rezultacie nieuzasadnione uznanie, że wyłączną winę za powstanie wypadku przy pracy w dn. 6 lipca 2009r ponosi pozwana, a powódka nie przyczyniła się do niego w żaden sposób. Nieprawidłowe, dowolne oceny Sądu polegały na:

a) uznaniu przez Sąd, iż powódka w dniu 6 lipca 2009r nie miała możliwości odmowy wykonania polecenia przełożonego, podczas, gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika ponad wszelką wątpliwość, iż powódka miała jedynie nadzorować wykonanie polecenia, na które się powołuje, przez podległych jej pracowników, a kierownik D., który według ustaleń Sądu I instancji wskazywał, że jeżeli im się nie podobają warunki pracy mogą sobie poszukać innej pracy jeżeli warunki pracy im nie odpowiadają, nie był obecny w pracy w dn. 6.07.2009r,

b) ustaleniu przez Sąd, że uprawnienia do obsługi wózka elektrycznego miała wyłącznie magazynier, podczas gdy z zeznań świadka J. K. w sposób jednoznaczny wynika, iż uprawnienia na obsługę wózka elektrycznego w sklepie, w którym pracowała powódka, miało około 15 osób, w tym osoby z D. w którym pracowała powódka,

co przyjęcia przez Sąd, że powódka, w wyniku polecenia wydanego jej przez K. G. na spotkaniu (...) w dn. 6.07.2009r. była „zmuszana” do ciągnięcia ręcznego wózka z paletą o wadze około 350 kg, ,

d) ustalenia przez Sąd, iż brak opracowania przez pozwaną dokumentu ryzyka zawodowego na stanowisku pracy powódki starszy sprzedawca miało wpływ na wypadek w dn. 6.07.2009r., podczas, gdy ze spójnej i logicznej opinii biegłego D. S. wynika, że dokument taki nie był wymagany i nie miał wpływu na powstanie wypadku przy pracy,

e) ustalenie, że wyłączną winę za zaistnienie wypadku przy pracy z dn. 6.07.2009r. ponosi pozwana w sytuacji, w której zebrany w sprawie materiał dowodowy, a w szczególności obie opinie biegłych ds. BHP wskazują, że powódka co najmniej w nieznacznym stopniu przyczyniła się do wypadku przy pracy,

f) przyjęciu, że jednorazowe odszkodowanie wypłacone przez ZUS powódce w kwocie 43.470 zł nie zrekompensowało w pełni szkody powódki podczas, gdy nawet z opinii biegłych neurologa i chirurga ortopedy kwestionowanych przez pozwaną, wynika, że obecne dolegliwości i cierpienia wynikające z przebytego przez nią urazu jedynie ograniczają powódkę, wykluczając z czynności wymagających nadmiernego obciążenia kręgosłupa,

g) oparciu się na opinii biegłego ds.. BHP C. K. przy całkowitym pominięciu drugiej opinii biegłego D. S..

2. Naruszenie art. 227 w zw. z art. 217§2 kpc poprzez pominięcie dowodu z opinii innych biegłych neurologa i ortopedy, mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, pomimo tego, że okoliczności sporne nie zostały dostatecznie wyjaśnione, co uniemożliwiło pozwanej rzetelną i całościową obronę swojego stanowiska procesowego.

3. Naruszenie prawa materialnego tj. błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 445 kc w zw. z art. 415 kc i 361 kc poprzez przyjęcie, że zostały spełnione wszelkie przesłanki odszkodowawcze wskazane w tych przepisach uzasadniające zasadzenie zadośćuczynienia na rzecz powódki.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku częściowego poprzez oddalenie powództwa w części ujętej w pkt. 1 i 2 wyroku częściowego
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obydwie instancje według norm przepisanych.

ewentualnie z ostrożności procesowej wniosła o :

3. uchylenie zaskarżonego wyroku częściowego i przekazanie sprawy Sądowi I instancji celem ponownego rozpoznania

W odpowiedzi na apelację pozwanej strona powodowa wniosła o jej oddalenie i ustosunkowała się do treści zarzutów zawartych w apelacji ,jak również wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego

### **Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje:**

Sądu Okręgowy podzielił w większości ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy jednak dokonał ich odmiennej oceny. Sąd drugiej instancji nie podziela tutaj stanowiska Sądu pierwszej instancji odnośnie braku przyczynienia się powódki do wypadku przy pracy z dn. 6 lipca 2009r. i dokonał odmiennej oceny zakresu przyczynienia obu stron do wypadku przy pracy.

Zgodnie z przepisem art. 94 pkt 4 k.p. pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przepis ten stanowi rozwinięcie podstawowej zasady prawa pracy, wyrażonej w art. 15 k.p., jak również zasady konstytucyjnej zawartej w art. 66 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Zasadę zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ze względu na jej znaczenie dla życia i zdrowia pracownika, należy interpretować w sposób rozszerzający. Kierując się tą optyką przekonywujące jest stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 grudnia 1980 r. (I PR 87/80, LEX nr 14567). Wskazano w nim, że obowiązek zakładu pracy wynikający z unormowania zawartego w treści art. 94 pkt 4, a także w art. 15 k.p. ma niewątpliwie na celu zapewnienie pracownikowi bezpiecznych warunków pracy. Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków z powszechnie obowiązujących zasad bhp. Osiągnięcie tego celu nie jest możliwe bez zachowania szczególnej staranności ze strony pracodawcy, który nie może koncentrować się wyłącznie na wskazaniach prawnych w zakresie bhp (wyrok SN z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10, LEX nr 885002).

Ponadto w kodeksie pracy w art. 176,207,207<sup>1</sup>,209<sup>2</sup>,212,237<sup>3</sup> i 237<sup>4</sup>szczegółowo zostały omówione obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy związane z zapewnieniem pracownikowi bezpiecznych warunków pracy.

Należy tu również zwrócić uwagę na art. 5, art. 6, art. 9, art. 10 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 roku w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U.U.E.L.1989.183.1), szczegółowo wymieniające obowiązki pracodawców i przytoczone przez biegłego C. K. (4) w opinii z dn.4 lipca 2013r .

Zdaniem Sądu pozwana nie zapewniła w dniu 6 lipca 2009r skutecznego nadzoru w chwili przewożenia wózkiem paletowym przez powódkę towarów o wadze większej niż 80kg. Biorąc pod uwagę charakter wydanego powódce polecenia „zabrania palety z mlekiem z alejki do magazynu” na odległość około 600m, która ważyła około 300kg pozwana winna była zapewnić powódce dysponującej tego dnia jedynie 2 pracownikami należyte narzędzia do wykonania tego polecenia. Nadzór winien był tak zorganizować powódcę pracę, żeby przy wykonaniu tej czynności uwzględniono dopuszczalne normy, bowiem jest on zobowiązany do egzekwowania wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami bhp.

Należy jednak podkreślić, iż nie można zgodzić się ze stanowiskiem zawartym w opinii biegłego C. K. ,że brak dokonania oceny ryzyka zawodowego na stanowisku starszego sprzedawcy kasjera był przyczyną wypadku. Sąd odwoławczy w pełni podziela w tej mierze stanowisko zajęte przez biegłego D. S., iż oceny ryzyka zawodowego nie wykonuje się dla określonych stanowisk tylko dla prac i nie ma tutaj znaczenia czy ktoś jest starszym sprzedawcą, czy sprzedawcą; W zakresie czynności na stanowisku zarówno sprzedawcy- kasjera jak i starszego sprzedawcy kasjera widnieje obowiązek przenoszenia towaru pomiędzy magazynem a halą sprzedaży. Powódka na stanowisku starszego sprzedawcy miała wiedzę na temat oceny ryzyka zawodowego, ponieważ w ocenie ryzyka zawodowego podaje się zagrożenia związane z wykonywaną pracą i jest to np. uszkodzenie układu kostno – mięśniowego w związku z pracami ręcznymi przy podnoszeniu ręcznym lub przy użyciu wózków w zakładzie pracy. Zatem brak dokonania oceny ryzyka zawodowego przez pozwanego na stanowisku starszego sprzedawcy nie miał w tym konkretnym przypadku znaczenia, gdyż z ryzykiem odnośnie przenoszenia towaru powódka była zapoznana miesiąc wcześniej i w tym zakresie знаła wszelkie zagrożenia związane z tą kategorią prac. Zdawała sobie sprawę zdaniem Sądu z ryzyka, jego prawdopodobieństwa i skutków przenoszenia ciężarów powyżej 80 kg oraz wiedziała jakie działania profilaktyczne należy podjąć aby uniknąć takich urazów.

Należy tu podkreślić ,że w dniu 6 lipca 2009 r. powódka pełniła obowiązki kierownika działu świeżej żywności z uwagi na nieobecność R. K. zatem to do jej obowiązków jako kierownika zmiany należało nadzorowanie aby wszelkie prace wykonywane były w sposób zgodny z treścią art. 211 pkt 2 i 3 kp czyli w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp i jej podstawowym obowiązkiem jako kierownika zmiany było dopilnowanie aby prace wykonywane zarówno przez nią jak i pozostałych pracowników działu były wykonywane w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp. Jako osoba kierująca pracownikami na swojej zmianie winna była zgodnie z treścią art. 212 kp organizować , przygotowywać i prowadzić prace uwzględniając zabezpieczenie nie tylko siebie ale także podległych sobie pracowników przed wypadkami przy pracy. Zatem mając do dyspozycji tylko 2 pracowników w myśl art. 210 §1 kp miała prawo powstrzymać się od wykonania wydanego jej polecenia i zawiadomić o tym K. G.. Strona powodowa wykazała ,że to przełożony powódki R. K. na skargi pracowników odnośnie przenoszenia nadmiernych ciężarów stwierdzał, że jeśli komuś nie podobają się warunki pracy mogą sobie poszukać innej ,nie wykazała natomiast żadnych dowodów na istnienie faktycznego zagrożenia utraty pracy kiedy to powódka w ramach zastępstwa kierownika przejmowała jego obowiązki , nie wskazała też żadnych dowodów na okoliczność zaprzeczenia zeznaniom świadka J. K. odnośnie uprawnień innych osób do obsługi wózka elektrycznego. Sąd zatem przyjmuje, że istniała możliwość zorganizowania obsługi tego wózka- skoro magazynier był zajęty ,przez innego pracownika mającego takie uprawnienia. Nie należy jednak zapominać ,że powódka działała pod presją czasu, sprawny był tylko jeden wózek elektryczny a działanie powódki było faktycznie działaniem dla dobra zakładu a zatem biorąc pod uwagę wszystkie wymienione wyżej okoliczności Sąd ocenił , iż obie strony w 50% przyczyniły się do wypadku a tym samym trafna jest sentencja pkt 1 zaskarżonego wyroku. Nie budzi wątpliwości Sadu Okręgowego, że pozwana nie zapewniła powódce elementarnych warunków bezpiecznego wykonywania pracy, co tym samym wyklucza możliwość przyjęcia jako wyłącznej przyczyny wypadku przy pracy naruszenia przez pracownika przepisów dotyczących ochrony zdrowia, spowodowanego wskutek rażącego niedbalstwa.

Oczywiste jest zastosowanie przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia wskazań, które rządzą ustalaniem wysokości zadośćuczynienia w postępowaniu cywilnym, a więc między innymi przepisu art. 445 k.c., a w konsekwencji także przepisu art. 362 k.c. Właśnie ten ostatni stanowi o konieczności miarkowania obowiązku naprawienia szkody w sytuacji, gdy sam poszkodowany przyczynił się do jej powstania lub zwiększenia. Zatem jeżeli doszło do wypadku przy pracy a powódka przyczyniła się w 50% do niego to zastosowanie będzie miał jednocześnie przepis art. 362 k.c.

Wysokość zadośćuczynienia określana jest przez sąd w sposób uznaniowy i oceniający szereg różnych okoliczności mających wpływ na ustalenie skutków wypadku przy pracy z dnia 6 lipca 2009r. Dopiero bowiem te kompleksowo ujęte skutki stanowią o takim ukształtowaniu wysokości zadośćuczynienia, by nie miało ono jedynie symbolicznego charakteru, a dawało wyraz doznanej krzywdzie. Jednocześnie wysokość zadośćuczynienia nie może też być nadmierna, aby nie uchybić jego funkcji kompensacyjnej, przy uwzględnieniu standardów przeciętnego poziomu życia w kraju . Konieczne jest zatem zastosowanie przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia wskazań, które rządzą

ustalaniem wysokości zadośćuczynienia w postępowaniu cywilnym, a więc między innymi przepisu art. 445 k.c., a w konsekwencji także przepisu art. 362 k.c. Właśnie ten ostatni stanowi o konieczności miarkowania obowiązku naprawienia szkody, w sytuacji, gdy sam poszkodowany przyczynił się do jej powstania lub zwiększenia. Zatem, jeżeli doszło do wypadku przy pracy powódki a powódka w 50% przyczyniła się do niego to zastosowanie będzie miał jednocześnie przepis art. 362 k.c.

Sąd podziela w pełni rozważania prawne dokonane przez Sąd Rejonowy odnośnie zadośćuczynienia jednakże rozważania w tym zakresie należało jednak poprzedzić istotną uwagą wstępną. Zgodnie bowiem z powszechnie prezentowanym w judykaturze stanowiskiem, określenie wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę stanowi istotny atrybut sądu merytorycznie rozstrzygającego sprawę w pierwszej instancji. Sąd odwoławczy może je więc korygować wtedy tylko, gdy przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy mających na to wpływ jest ono niewspółmiernie nieodpowiednie, jako rażąco wygórowane lub rażąco niskie (vide: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., II CKN 651/98, LEX nr 51063; z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNC 1971/3/53; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 27 września 2012 r., sygn. III APa 16/12, OSA 2012/12/103-135). Ingerencja Sądu drugiej instancji na płaszczyźnie wysokości zadośćuczynienia zasądzonego przez Sąd pierwszej instancji jest zatem możliwa tylko wtedy, gdy sąd pominął jakieś istotne okoliczności wpływające na szacowanie odpowiedniego zadośćuczynienia lub nie nadał im takiego należytego znaczenia. Zdaniem Sądu Okręgowego Sad merita pominął w zupełności aspekt pełnienia przez powódkę w dniu 6 lipca 2009r funkcji kierownika zmiany i okoliczności przyczynienia się przez powódkę tym samym w 50 % do powstania wypadku.

Sąd Odwoławczy zaznacza ponadto ,że zadośćuczynienie pełni funkcję kompensacyjną, gdyż przyznana suma pieniężna ma stanowić przybliżony ekwiwalent poniesionej szkody niemajątkowej. W judykaturze wskazuje się więc z jednej strony, że zadośćuczynienie musi przedstawiać wartość ekonomicznie odczuwalną, ale z drugiej strony - że powinno być utrzymane w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej. Jednak w orzecznictwie ostatnich lat szczególnie akcentuje się, że owo drugie kryterium ma jedynie uzupełniający charakter w stosunku do kwestii zasadniczej, jaką jest rozmiar szkody niemajątkowej. Stąd jest niewątpliwym, że ani wzgląd na stopę życiową społeczeństwa ani wzgląd na stopę życiową poszkodowanego nie może prowadzić do podważenia kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienia (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2006 r., IV CSK 80/05, OSNC 2006/10/175; z dnia 30 stycznia 2004 r., I CK 131/2003, OSNC 2005/2/40; z dnia 27 lutego 2004 r., V CK 282/2003, LEX 183777).

Przenosząc wszystkie powyższe uwagi do realiów analizowanego przypadku Sąd Okręgowy stwierdza, że Sąd Rejonowy w swych ustaleniach faktycznych opisał wszystkie, istotne aspekty krzywdy doznanej przez powódkę w wyniku przedmiotowego wypadku, które powinny mieć wpływ na ocenę wysokości należnego jej zadośćuczynienia. Sąd ten słusznie więc wskazał zarówno na znaczny rozmiar doznanych obrażeń i związaną z tym wielkość trwałego uszczerbku na zdrowiu (70%), ich nieodwracalność, rzutujących nie tylko na sprawność, ale także na całe dalsze życie powódki .Zasadnym było oddalenie dowodu z opinii innych biegłych wobec przekonujących i stanowczych opinii biegłych D. N. i P. W.

Niemniej w rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę 50% przyczynienia się powódki do powstania szkody.

Przede wszystkim Sąd odwoławczy pragnie zaakcentować, że w każdym przypadku orzekania przez sąd o zadośćuczynieniu punktem wyjścia musi być zawsze rozmiar doznanej krzywdy. Dopiero bowiem ustalenie odpowiedniej do tej krzywdy sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego na gruncie art. 445 § 1 k.c. umożliwia ustalenie, w jakim wymiarze następuje owo "odpowiednie zmniejszenie" stosownie do treści art. 362 k.c. (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 1972 r., II PR 30/72, LEX nr 7080). Strona powodowa oceniła wartość doznanej krzywdy na 60.000 zł .

Przyczynienie się poszkodowanego do powstania szkody jest warunkiem zastosowania art. 362 k.c., ale nie przesądza automatycznie ani o obniżeniu odszkodowania w ogóle, ani o stopniu jego obniżenia. Zmniejszenie odszkodowania



następuje "stosownie do okoliczności, a zwłaszcza do stopnia winy obu stron". W każdej sprawie, w której postawiono zarzut przyczynienia się poszkodowanego i sąd przyczynienie takie stwierdził, jest wymagana konkretna, zindywidualizowana ocena pod kątem potrzeby i skali obniżenia należnego odszkodowania. Nie ma zatem znaku równości pomiędzy stopniem przyczynienia się, a stopniem obniżenia odszkodowania, chociaż nie jest też wykluczone, że w konkretnych okolicznościach sprawy zmniejszenie odszkodowania nastąpi w takim samym stopniu, w jakim poszkodowany przyczynił się do szkody. W tej ostatniej sytuacji istotne jest, aby nie nastąpiło to automatycznie, lecz w wyniku oceny wszystkich okoliczności sprawy.

W niniejszej sprawie Sąd na podstawie art. 362 k.c. obniżył zadośćuczynienie dochodzone przez powódkę w stopniu dokładnie odpowiadającym stopniowi przyczynienia się powódki do szkody. Nie oznacza to jednak, że Sąd uczynił to automatycznie, Sąd Okręgowy pragnie tu podkreślić, iż w dniu zdarzenia powódka pełniła funkcje kierowniczą i obowiązywały ja reguły art. 212 kp, tym samym jej zachowanie poprzez samodzielne podjęcie się wykonania polecenia wbrew elementarnym zasadom bhp nosiło znamiona takiej naganności, że ten czynnik subiektywny stanowił uzasadnioną podstawę obniżenia odszkodowania.

Do tego aspektu sprawy strona powodowa nie przedstawiła w ocenie Sądu odwoławczego przekonujących argumentów mogących przekonać o wadliwości uznania tego czynnika za uzasadniający obniżenie zadośćuczynienia w stopniu odpowiadającym stopniowi przyczynienia się do szkody.

Sąd Okręgowy podkreśla, że art. 362 k.c. jest uznawany za wyraz tzw. sędziowskiego wymiaru odszkodowania a zatem do Sądu należy ocena, czy i w jakim stopniu przyczynienie się poszkodowanego uzasadnia obniżenie odszkodowania a zatem biorąc pod uwagę wszystkie w/w rozważania uwzględniając zarzuty apelacji odnośnie przyczynienia się powódki do wypadku z 6 lipca 2009r Sąd na podstawie art. 386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w pkt 2 obniżając zasądzone powódce zadośćuczynienie o 50% tj. do kwoty 30.000zł.. Jednocześnie Sąd odwoławczy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego , iż jednorazowe odszkodowanie wypłacone powódce przez ZUS w wysokości 43.470 zł nie zrekompensowało w pełni szkody powódki.

Ze względu na to , iż zaskarżony wyrok jest wyrokiem częściowym Sąd nie orzekł o kosztach procesu

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia