

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 listopada 2018 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy oddalił powództwo A. J. przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) i (...). K. P. P. (...) i Gminie M. Ł. o zadośćuczynienie i odszkodowanie z tytułu choroby zawodowej. Postanowieniem z dnia 27 grudnia 2018 r. uzupełniono wskazany wyrok o rozstrzygnięcie o kosztach procesu. W konsekwencji powyższego przyznano adwokatowi G. S. kwotę 2.952 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oddalając wniosek w tym przedmiocie w pozostałym zakresie.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka A. J. została zatrudniona w pozwanej, obecnie Szkole Podstawowej nr (...) i (...). K. P. P. (...) w Ł. od 1 września 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kucharki. Zgodnie z pisemnym zakresem do jej obowiązków należało: pobieranie produktów żywnościowych od intendenci w ilościach zgodnych z przepisami racji dziennych, przygotowanie produktów do obiadu, gotowanie oraz przyrządzanie posiłków, ich wydawanie, utrzymywanie pomieszczeń kuchni stołówki i sprzętu kuchennego w należytej czystości zgodnie z wymogami (...), przestrzeganie norm kalorycznych w posiłkach, opracowywanie jadłospisu z intendentką, zabezpieczenie i przechowywanie posiłku dla celów kontrolnych zgodnie z wymogami Sanepidu, przestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych, wykonywanie innych czynności zleconych przez dyrekcję związanych z potrzebami szkoły. Była odpowiedzialna za normy jakościowe i ilościowe czystość w kuchni i na stołówce.

Powódka była jedyną kucharką w pozwanej szkole. Do pomocy miała zatrudnioną pomoc kuchenną również na pełen etat. Zgodnie z pisemnym zakresem do jej obowiązków pomocy kuchennej należało: pomoc kucharce przygotowaniu produktów do posiłków, w gotowaniu i przyrządzaniu ich, wydawanie wraz z kucharką posiłków, zmywanie naczyń, podłóg, sprzątanie kuchni i stołówki szkolnej, utrzymywanie pomieszczeń kuchni i sprzętu kuchennego w należytej czystości zgodnie z wymogami (...), przestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych, wykonywanie innych czynności zleconych przez dyrekcję związanych z potrzebami szkoły. Była odpowiedzialna za czystość kuchni szkolnej i stołówki, palenie ognia w kuchni. W kuchni pracowała również intendenci, w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka w okresie zatrudnienia w pozwanej placówce zajmowała się przygotowaniem dwudaniowych obiadów, które były wydawane na dużej przerwie. Ilość osób, którym wydano obiady wahała się na przestrzeni lat, z tendencją wzrostową. Do kiedy wykonywała pracę wahała się do 120 – 130 obiadów. W związku z tym konieczne było przygotowanie żywności przez przyniesienie jej z miejsca składowania, co wymagało przenoszenia np. worków z warzywami, następnie myto ręcznie produkty, obierano np. warzywa, krojono produkty w zależności od tego co było gotowane. Posiłki były gotowane na kuchni węglowej, w której trzeba było rozpalić ogień, jak również przynieść około 10 – 12 metrów w wiadrze węgiel, po czym sprzątnąć popiół. Od około 2011 r. kiedy zmodernizowano opalanie pracownicy pozwanego, którzy wcześniej pracowali jedynie na noc zaczęli przynosić węgiel bezpośrednio do kuchni, jak również odbierać z niej popiół. Posiłki były przygotowane w garnkach różnych wielkości, w tym największych 30 – 40 litrowych, do których wlewano wodę wiadrami. Garnki te trzeba było również przesunąć celem dorzucenia węgla, po czym umyć po posiłku. Zestawienia wymagał głównie garnek 30 litrowy z ziemniaki. Nie było garnków parowych z kranikiem. Konieczne było również wydanie posiłków, do których trzeba było przynieść talerze, a następnie zebrać. Po posiłkach trzeba było pozmywać naczynia, sztućce, garnki oraz posprzątać kuchnię i świetlicę, na której spożywano obiad, co wymagało umycia również podłogi. Około 2006 r. czy 2007 r. została zakupiona zmywarka, w której były myte naczynia. W okresie wakacji wykonywano większe porządki, gdyż były myte okna w tych pomieszczeniach, a w ferie zimowe przecierano jedynie w kuchni. Powódka powyższe czynności wykonywała wspólnie z pomocą kuchenną, w tym również zamiennie rozpałały ogień oraz pomagały sobie w czynnościach, których nie były w stanie same wykonać np. przy przesunięciu garnków na kuchni, zdjęciu garnka z ziemniaki. Wykonywane przez powódkę czynności stanowiły ciężką pracę fizyczną, wiązały z pracą rękoma, która wymagała użycia siły, jak też określonych pozycji ciała, w tym związanych z uniesieniem rąk.

W czasie wakacji przez dwa tygodnie i ferii przez tydzień odbywały się u pozwanej placówce półkolonie dla dzieci, za dodatkowym wynagrodzeniem na podstawie umów zlecenia zawartych z U. (...) w Ł., które to dla powódki stanowiły dodatkowe źródło dochodu, z czego się również była zadowolona. Wówczas były przyrządzane dwa posiłki dla czterdzieściorga dzieci w postaci śniadań i dwudaniowych obiadów. Powódka była zainteresowana taką pracą, jak i pozostałe pracownice kuchni.

Powódka w okresie zatrudnienia w pozwanej placówce, jak również wcześniej dorabiała sobie, głównie w weekendy, świadcząc usługi na weselach czy innych imprezach okolicznościowych np. S. w charakterze pomocy kucharki czy kucharki, gdzie również zajmowała się przyrządzeniem posiłków i czynnościami z tym związanymi.

Dyrektor pozwanej placówki przyznawał, kiedy wzrosła ilość wydawanych posiłków, powódce oraz pomocy kuchennej dodatek specjalny pismami dnia 14 września 2011 r. na okres od 1 września 2011 r. do dnia 30 czerwca 2012 r. w wysokości 200 zł za miesiąc za dodatkową pracę przy gotowaniu, wydawaniu obiadów szkolnych i zmywaniu, który ulega stosownemu zmniejszeniu przy zwolnieniach lekarskich powyżej tygodnia, 5 września 2013 r. na okres od 1 września 2013 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. w wysokości 200 zł za miesiąc za dodatkową pracę przy gotowaniu, wydawaniu obiadów szkolnych i zmywaniu, który ulega stosownemu zmniejszeniu przy zwolnieniach lekarskich powyżej tygodnia. Nie został zatrudniony wówczas inny pracownik. Nie było też takiej możliwości. Powódce i innym pracownikom kuchni odpowiadało to, z uwagi na dodatkowe zarobki.

Powódka przed zatrudnieniem w pozwanej placówce pracowała w:

- Wojewódzkiej Spółdzielni (...) w Ł. od 9 września 1974 r. do 30 czerwca 1977 r. jako uczeń kucharza, w pełnym wymiarze czasu pracy,

- Instytucie (...) w Ł. od 23 października 1977 r. do 30 czerwca 1988 r. na stanowisku kelnerki w pełnym wymiarze czasu pracy, w następstwie zmian organizacyjnych w Studium (...) od 1 lipca 1988 r. do 31 sierpnia 1993 r. na stanowisku pomocy kuchennej, w pełnym wymiarze czasu pracy, Kolegium Nauczycielskim w Ł. od 1 września 1993 r. do 31 sierpnia 2003 r. na stanowisku rzemieślnik kucharz w pełnym wymiarze czasu pracy, gdzie stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W okresie jej pracy na stanowisku pomocy kucharki czy kucharki zajmowała się również przygotowywaniem posiłków na kuchni węglowej, gdzie ułatwieniem było, iż węgiel donoszono do stojącej przy kuchni paki. Praca odbywała się jednak w systemie zmianowym, w tym weekendy, podczas których wydawano również miały miejsce sytuacje do 400 posiłków. W tygodniu była to znacznie mniejsza liczba posiłków, ale przekraczająca ilość wydawanych w pozwanej placówce. Poza obiadami sporządzano również inne posiłki, ale dla większej ilości osób, niż w pozwanej placówce. Ułatwieniem było również zakupienie urządzenia do obierania ziemniaków. Było również zatrudnionych kilka osób.

Powódka rozpoczynając pracę w pozwanej placówce była zdolna do pracy. Nie miała żadnych przeciwwskazań zdrowotnych.

Około 2009 r. powódka zaczęła odczuwać dolegliwości bólowe w okolicy barków. Miała również problemy z kręgosłupem, co utrudniało jej prawidłowe wykonywanie pracy.

(...) d. (...) w S. zaliczył powódkę do lekkiego stopnia niepełnosprawności O5-R orzeczeniami z dnia 19 stycznia 2011 r. do dnia 31 stycznia 2013 r., które datuje się od 24 listopada 2010 r. gdzie stwierdzono w następstwie zaświadczenia lekarskiego z 16 listopada 2011 r., naruszenie sprawności organizmu, które skutkowało istotnym obniżeniem zdolności do pracy, co znalazło potwierdzenie w kolejnych orzeczeniach z dnia 6 marca 2013 r. do dnia 31 marca 2015 r., które datuje się od 24 listopada 2010 r. z powodu schorzenia narządu ruchu oraz dnia 15 kwietnia 2015 r. na stałe do dnia 30 kwietnia 2017 r., które datuje się od 24 listopada 2010 r. z powodu schorzenia narządu ruchu.

Powódka w okresie zatrudnienia w pozwanej placówce była nieobecna w pracy z powodu choroby: 27.12.2005 r. – 08.01.2006 r., 09.01.2006 r. – 25.01.2006 r., 20.03.2006 r. – 24.03.2006 r., 27.07.2006 r. – 04.08.2006 r.,

01.04.2008 r. – 11.04.2008 r., 28.05.2008 r. – 10.06.2008 r., 11.06.2008 r. – 24.06.2008 r., 14.07.2009 r. – 27.07.2009 r., 28.07.2009 r. – 10.08.2009 r., 13.11.2009 r. – 14.12.2009 r., 07.07.2010 r. – 04.08.2010 r., 05.08.2010 r. – 27.08.2010 r., 05.10.2010 r. – 31.10.2010 r., 10.03.2011 r. – 21.03.2011 r., 22.03.2011 r. – 31.03.2011 r., 27.07.2011 r. – 05.08.2011 r., 17.01.2012 r. – 24.01.2012 r., 17.03.2012 r. – 30.03.2012 r., 31.03.2012 r. – 13.04.2012 r., 21.05.2012 r. – 30.04.2012 r., 01.07.2012 r. – 30.07.2012 r., 31.07.2012 r. – 31.08.2012 r., 01.09.2012 r. – 20.09.2012 r., 21.09.2012 r. – 04.10.2012 r., 05.10.2012 r. – 18.10.2012 r., 19.10.2012 r. – 26.10.2012 r., 14.11.2012 r. – 05.12.2012 r., 29.07.2013 r. – 09.08.2013 r., 29.10.2013 r. – 21.04.2015 r.

Powódka była poddawana regularnie badaniom profilaktycznym, zgodnie z którymi była zdolna do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, nie miała przeciwwskazań zdrowotnych.

Zaświadczeniami lekarskimi stwierdzono:

- z dnia 27 sierpnia 2010 r. o zakończeniu leczenia i możliwości podjęcia pracy, z 18 października 2010 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, z dnia 26 października 2012 r. o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, z dnia 25 października 2012 r., iż choroba w okresie od 21 maja do 31 sierpnia 2012 r. nie miała związku z chorobą w okresie od 17 marca 2012 r, oraz od 1 września 2012 r., z dnia 30 października 2012 r. o zakończeniu leczenia i możliwości powrotu do pracy.

Od 29 października 2013 r. powódka zaczęła przebywać na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku z obustronnymi dolegliwościami bólowymi barku. Dolegliwości te powodowały, iż od dłuższego czasu miała w związku nimi trudności nie tylko przy wykonywaniu pracy, ale również w podstawowych czynnościach życiowych. Wcześniejsze zabiegi lecznicze nie przynosiły bowiem efektów. W dniu 8 listopada 2013 r. przeszła zabieg artroskopii barku prawego. W okresie od 27 listopada do 20 grudnia 2014 r. przebywała w związku z tym na leczeniu rehabilitacyjnym. Występowały również u niej bóle kręgosłupa szyjnego i lędźwiowego. W dniu 25 września 2015 r. przeszła zabieg artroskopii barku lewego. Po zabiegach wymagała pomocy przy codziennych czynnościach ze strony innych osób. Obecnie nadal się leczy i chodzi zabiegi rehabilitacyjne. Odczuwa bowiem dolegliwości bólowe, co wpływa na trudności związane z wykonywaniem codziennych czynności, jak i wymaga przyjęcia leków przeciwbólowych. Nie wróciła również do pracy z pozwanej placówce. Na miejsce powódki w 2013 r. zatrudniono innego pracownika, jak również w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatkową pomoc kuchenną.

Orzeczeniami lekarza orzecznika ZUS stwierdzono z dnia:

- 19 maja 2014 r., iż w związku z rokowaniem odzyskania przez powódkę zdolności do pracy, istnieją okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego na okres czterech miesięcy, licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego,

- 11 sierpnia 2014 r. w związku z rokowaniem odzyskania przez powódkę zdolności do pracy, istnieją okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego na okres czterech miesięcy, licząc od daty ustania uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego, świadczenie to pozostaje w związku ze stanem narządów ruchu,

- 23 grudnia 2014 r., iż w związku z rokowaniem odzyskania przez powódkę zdolności do pracy, istnieją okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego na okres czterech miesięcy, licząc od ustania uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego, świadczenie to pozostaje w związku ze stanem narządów ruchu oraz z dnia 30 marca 2015 r. ustalono częściową niezdolność do pracy powódki do 30 kwietnia 2016 r., która to powstała w czasie świadczenia rehabilitacyjnego, która to pozostaje w związku z narządami ruchu i z dnia 17 lipca 2015 r. ustalono częściową niezdolność do pracy powódki do 30 kwietnia 2016 r., która to powstała w czasie świadczenia rehabilitacyjnego, która to pozostaje w związku z chorobą zawodową i w związku z narządami ruchu.

Powódka przechodziła szkolenia za zakresu bhp i norm dźwigania, została też w pewnym okresie zapoznana z ryzykiem zawodowym.

Powódka otrzymała w okresie od 29 października 2013 r. do 26 kwietnia 2014 r. zasiłek chorobowy w kwocie 7.293,40 zł - 80%, a następnie świadczenie rehabilitacyjne od 27 kwietnia 2014 r. do 25 lipca 2014 r. w kwocie 4.261,90 zł - 90% oraz od 26 lipca 2014 r. do 28 kwietnia 2015 r. 10.096,50 zł - 75%, łącznie 21.651,70 zł.

W 2015 r. powódka została skierowana do P. (...) w Ł. z powodu podejrzenia zawodowej etiologii zespołu bólowego obu stawów barkowych.

Orzeczeniem z dnia 20 lutego 2015 r. (...) lekarz stwierdził u powódki rozpoznanie choroby zawodowej w postaci przewlekłego zapalenia okołostawowego obu barków, przy czym po stronie prawej towarzyszyło mu uszkodzenie stożka rotatorów oraz ścięgna mięśnia dwugłowego ramienia (bicepsu), które to zmiany miały charakter przeciążeniowy, będący następstwem wykonywania ciężkiej pracy fizycznej, związanej z koniecznością częstego unoszenia kończyn górnych, wykonywania ruchów z wypychaniem barku do przodu, czemu towarzyszy napięcie mięśni obręczy barkowych. Ten rodzaj prac prowadzi do zmian przeciążeniowo - zapalnych, a w konsekwencji przedwczesnego zużycia tkanek miękkich okolicy barków z ich zespołem bólowym oraz dysfunkcją czynnościową. Decyzją więc z dnia 27 marca 2015 r. Państwowy Inspektorat Sanitarny w Ł. stwierdził u powódki chorobę zawodową w postaci przewlekłego zapalenia okołostawowego barku ujętego poz. 19.4 wykazu chorób zawodowych określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych Dz. U. tj. z 2013 r. poz. 1367, pomimo wcześniejszego zakończenia stosunku pracy w narażeniu zawodowym. W uzasadnieniu decyzji wskazał, iż powódka od 1974 r. pracowała w kilku placówkach w charakterze pomocy kuchennej, a następnie kucharza. W związku z charakterem pracy, przez cały okres narażenia zawodowego wynoszący 40 lat wykonywała ciężką pracę fizyczną w kuchni w postaci gotowania na kuchni węglowej, związaną z przygotowaniem posiłków dla 100-300 osób dziennie, podnoszeniem i przenoszeniem oraz umieszczaniem na wysokości ciężkich garów 30-50 litrów oraz stosów talerzy, dźwiganiem worków z warzywami, węgla, wiader z wodą, ręcznym obieraniem warzyw, krojeniem, myciem naczyń, wydawaniem posiłków w okienku wydawczym, szorowaniem podłogi w kuchni i zalepczu kuchennym, myciem okien i innymi czynnościami gospodarczymi i higienicznymi. W wyniku przeprowadzonych badań ortopedycznych stwierdzono PHS prawostronny z uszkodzeniem stożka rotatorów i ścięgna bicepsa oraz PHS lewostronny, które to zmiany mają charakter przeciążeniowy. Przewlekłe zapalenie okołostawowe barku o etiologii zawodowej może wystąpić u osób przez wiele lat wykonujących ciężkie prace fizyczne, prace z uniesionymi kończynami górnymi, zatrudnionych przy pracach wymagających wykonywania ruchów z wypychaniem barku do przodu i napięciem mięśni obręczy barkowej, które wykonywała powódka. W wyniku ciężkich prac fizycznych wykonywanych w opisany sposób może dochodzić do przedwczesnego zużycia tkanek miękkich w okolicy barku na skutek zmian przeciążeniowo-zapalnych. Z przeważającym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że choroba została spowodowana sposobem wykonywania pracy, co upoważnia do rozpoznania etiologii zawodowej wyżej wymienionego schorzenia. Zgodnie z art. 235(1) kp za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy zwanym narażeniem zawodowym. Stwierdzone u powódki schorzenie spowodowane zostało sposobem wykonywania pracy. Dyrektor pozwanej placówki nie zaskarżył powyższej decyzji.

Orzeczeniami lekarza orzecznika ZUS ustalono z dnia 5 kwietnia 2016 r. częściową niezdolność do pracy powódki do 30 kwietnia 2017 r., która to pozostaje w związku z chorobą zawodową i pozostaje w związku z narządem ruchu oraz 30 marca 2017 r. częściową niezdolność do pracy powódki do 28 maja 2019 r., która to pozostaje w związku z chorobą zawodową.

W zaświadczeniu o stanie o stanie zdrowia powódki z dnia 20 sierpnia 2015 r. dla celów świadczeń z ubezpieczenia społecznego wydanego przez lekarza Podstawowej (...) z N. (...) w Ł. z dnia 20 sierpnia 2015 r. stwierdzono rozpoznawanie choroby zwyrodnieniowej stawu ramiennego prawego w stopniu IV i lewego w stopniu III, uszkodzenie stożka rotatorów barku prawego, stan po akromioplastyce przednio-bocznej barku prawego, uszkodzenie stożka rotatorów z retrakcją mięśnia nadgrzebieniowego, zwichnięcie ścięgna mięśnia dwugłowego, wielopoziomą dyskopatię odcinka szyjnego kręgosłupa na poziomie: C4/C5, C5/C6 i C6/C7 i odcinka lędźwiowego na poziomie: L3/

L4, L4/L5, L5/S1 oraz nawracającą rękę kulszową lewostronną. Wskazano, iż powódka od kilkunastu lat jest leczona z powodu nawracających bólów pleców, okresowo naprzemiennej rwy kulszowej oraz osłabienia siły mięśniowej lewej kończyny dolnej z opadaniem stopy lewej. Od kilku lat pozostaje pod stałą opieką lekarza neurologa, ortopedy i rehabilitanta.

Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS 18 września 2015 r. w następstwie wniosku powódki z dnia 17 sierpnia 2015 r. został ustalony stały 12 % (7% plus 5 % wg. pozycji tabeli nr 104) uszczerbek na zdrowiu powódki w związku chorobą zawodową stwierdzoną powyższą decyzją w postaci przeciążeniowego zwyrodnienia okołostawowe obu barków z uszkodzeniem stożka rotatorów po prawej stronie, leczone operacyjnie z utrzymującym się ograniczeniem sprawności ruchowej.

Decyzją ZUS z dnia 9 października 2015 r. przyznano powódce jednorazowe odszkodowanie w wysokości 9.084 zł z tytułu stwierdzonej choroby zawodowej, przyjmując 757 zł za każdy procent stwierdzonego uszczerbku na zdrowiu. Powódka nie kwestionowała powyższych decyzji.

Choroba zawodowa przewlekłego okołostawowego zapalenia barków była konsekwencją przedwczesnego zużycia tkanek miękkich okolicy barków, w następstwie zmian przeciążeniowo- zapalnych w strukturze obręczy barkowej wynikających z wykonywanych czynności zawodowych, związanych z ciężką pracą fizyczną. Stwierdzone u powódki przewlekłe zapalenie okołostawowe barków rozwinęło się w okresie jej zatrudnienia w pozwanej placówce. W wyniku długotrwałego wykonywania ciężkich fizycznych może dochodzić do przedwczesnego zużycia tkanek miękkich okolicy barku wskutek zmian przeciążeniowo -zapalnych w strukturach obręczy barkowej. Rozwija się wówczas przewlekłe zapalenie okołostawowe barku, które klinicznie przejawia się tzw. zespołem bolesnego barku. Dolegliwości najczęściej są spowodowane uszkodzeniem mięśnia nadgrzebieniowego, który łączy górną część łopatki z bliższym końcem kości ramiennej. Pacjent odczuwa wtedy ból bądź dyskomfort, szczególnie podczas odwodzenia kończyny górnej. Może również wystąpić zapalenie kaletki maziowej powodując ból, który pojawia się po przeciążeniu podczas ruchu podnoszenia i rotacji wewnętrznej kończyny górnej. Kolejną przyczyną zespołu może być uszkodzenie mięśni pasa rotatorów i lub ścięgna głowy długiej mięśnia dwugłowego ramienia, jak to miało miejsce u powódki. Do przerwania ścięgna głowy długiej mięśnia dwugłowego (biceps) często dochodzi podczas ręcznego podnoszenia ciężkich obiektów. W tym przypadku oprócz widocznego zniekształcenia ramienia występuje stały ból, który w nocy nie pozwala choremu spać na chorym barku oraz uniemożliwia wykonywanie ruchu podnoszenia i rotacji kończyny górnej. Praca kucharza w pozwanej placówce wiązała się z koniecznością dźwigania znaczących ciężarów, m.in. wielkogabarytowych garnków i wiader z zawartością wody i potraw, opału (węgla), worków z ziemniakami, a także koniecznością przesuwania na kuchni ustawionych ciężkich garnków, co stwarzała ryzyko wystąpienia tego rodzaju patologii obu stawów barkowych. Konieczność przenoszenia wiader z węglem, oprócz innych czynności mogła być jednym z czynników uszkadzających i wywołujących patologię narządu ruchu. Postępujące uszkodzenie struktur okołostawowych barków było u powódki procesem długotrwałym, a wręcz wieloletnim. Powódka przystępując do pracy u pozwanej placówce była uznana za zdolną do pracy przez uprawnionych lekarzy profilaktyków. Kulminacja powyższego uszkodzenia miała miejsce po wielu latach od podjęcia pracy u ostatniego pracodawcy. Do przewlekłego zapalenia okołostawowego barków wiąże się ze zmianami przeciążeniowo zapalnymi w strukturach obręczy barkowych w następstwie wykonywania ciężkiej pracy fizycznej, z którą wiązała się koniecznością częstego unoszenia kończyn górnych oraz wykonywania ruchów polegających na wypychaniu barków do przodu, co działało uszkadzająco na mięśnie obręczy barkowej. Powódka wykonując pracę na rzecz innych pracodawców świadczyła ją w narażeniu zawodowym, które występowało również we wcześniejszych zakładach pracy. Nie wiadomo jednak w jakim stopniu warunki te przyczyniły się do powstania choroby zawodowej. Podejmowanie przez powódkę dodatkowej pracy w weekendy czy w okresie wakacyjno- feryjnym z wysokim prawdopodobieństwem przyczyniło się do postępu zmian patologicznych w zakresie stawów barkowych, w szczególności kiedy występowały już początkowe dolegliwości bólowe i dysfunkcyjne, co również dotyczy zgody na dodatkowe czynności zawodowe za dodatkowym wynagrodzeniem. Każda dodatkowa aktywność w chwili wystąpienia z dolegliwości bólowych wynikających z około stawowego zapalenia barków stanowiąca ciężką pracę fizyczną nie była korzystana i mogła przyczynić się do postępu choroby. Kumulatywne działanie czynników o działaniu zapalnym i przeciążeniowym w trakcie ich przewlekłego oddziaływania na składowe narządu ruchu były niekorzystne w

odniesieniu do rozpoznania choroby zawodowej. Czynnikiem sprzyjającym może być ogólny stan zdrowia, np. budowa ciała, odżywianie się, przebyte kiedyś urazy, wiek oraz predyspozycje danego pracownika. Choroba zawodowa narządu ruchu, a przede wszystkim dysfunkcja czynnościowa kończyn górnych skutkowałą utratą zdolności do pracy na stanowisku kucharza z pozwanej placówce. Nie można wykluczyć odzyskania przez powódkę zdolności do pracy na stanowisku kucharza, jednakże przy innym zakresie czynności.

ZUS I Oddział w Ł. Inspektorat w Ł. decyzją z dnia 27 kwietnia 2015 r. przyznał powódce rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy od dnia 22 kwietnia 2015 r., to jest zaprzestania pobierania świadczenia rehabilitacyjnego w następstwie wniosku powódki z dnia 13 marca 2015 r. w związku z decyzją lekarza Orzecznika ZUS ustalającą częściową jej niezdolność do pracy do dnia 30 kwietnia 2016 r. Powódka otrzymała rentą w kwocie 1.303,10 zł stanowiącej 75 % renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, przy przyjęciu wskaźnika podstawy wymiaru 58,26%.

U powódki w związku z występującymi dolegliwościami bólowymi, które doprowadziły do powstania u niej choroby zawodowymi występowały ograniczenia ruchowe. Miała trudności w wykonywaniu codziennych czynności związanych z unoszeniem rąk np. ubranie się, mycie, sprzątanie, co było nasilone po zabiegach operacyjnych, gdzie musiała korzystać z pomocy innych osób. Obecnie nie mogłaby wykonywać pracy w pozwanej placówce.

Pismem z dnia 21 kwietnia 2015 r. pozwany pracodawca rozwiązał łączącą strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu wyczerpania okresów zasiłkowych i braku zdolności do pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b kp. Powódka nie kwestionowała na drodze sądowej rozwiązania stosunku pracy.

Wynagrodzenie powódki wraz z dodatkiem specjalnym w kwocie 200 zł wynosiło w 2013 r. 1.997,60 zł.

Powódka przechodziła w pozwanej placówce okresowe szkolenia z zakresu BHP i była też informowana o ryzyku zawodowym.

Powódka prawidłowo wykonywała swoje obowiązki, za co otrzymywała nagrody.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów. W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych jest w pełni wiarygodny, gdyż jest on logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarogodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody nie miały one żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w niniejszej sprawie bezspornym jest, iż powódka świadczyła pracę w pozwanej placówce na stanowisku kucharki w pełnym wymiarze czasu pracy, którą to wykonywała również wcześniej, w tym w charakterze pomocy kucharki, gdzie posiłki również przygotowywane były na kuchni węglowej. Powódka zajmowała się więc rozpalaniem ognia w kuchni na przemian w pomocą kuchenną, co zgodnie z zakresem pisemnych obowiązków nie należało to do jej czynności, ale pomocy kuchennej. W pozwanej placówce do 2011 r. węgiel był przynoszony przez palacza pod kuchnię, który następnie trzeba było przenieść około 10 metrów w pobliże kuchni. U wcześniejszego pracodawcy powódki pozostawiany był zaś w pace przy kuchni, co również nastąpiło z pozwanej placówce około 2011 r., kiedy zmodernizowano ogrzewanie. Praca powódki wymagała więc przesuwania wielolitrowych garnków, w pozwanej placówce do 30 - 40 litrów, u wcześniejszego gotowała w garnkach do 50 litrów, w tym podnoszenia ich i zestawiania w pozwanej placówce. Powódka zajmowała się też wydawaniem posiłków, gdzie trzeba było dźwigać naczynia. Przygotowanie posiłków wiązało się również z wykonywaniem czynności w określonej pozycji ciała, jak obieranie, krojenie, do tego dochodziła konieczność przyniesienia produktów, jak również sprzątanie kuchni i jadalni. Czynności wymagające siły wykonywała wspólnie z innymi pracownikami. Powódka praktycznie przez cały okres zatrudnienia w charakterze pomocy kuchennej i kucharki wykonywała czynności na narażeniu zawodowym. Do około 2010 r. dorabiała sobie również dodatkowo czasami w weekendy na imprezach okolicznościowych np. wesela, gdzie wykonywała czynności związane z ich obsługą np. pomocy kucharki. Uczestniczyła jako kucharka również w organizowanych S.. W okresie wakacji i ferii wykonywała również obowiązki kucharki na półkoloniach

organizowanych w pozwanej placówce przez Urząd Miasta w oparciu o umowy zlecenia, gdzie przygotowywała śniadania i obiady dla około 40 osób, za co otrzymywała odrębne wynagrodzenie. W pozwanej placówce zajmowała się przygotowywaniem jedynie obiadów maksymalnie na 120 – 130 osób, zaś u wcześniejszego pracodawcy w weekendy nawet do 400 osób, gdzie nie były to tylko obiady. Powódka w pewnym okresie czasu zaczęła odczuwać dolegliwości bólowe obu barków, przy czym kiedy to nastąpiło sama powódka przedstawiała różne wersje. Podawała bowiem różne daty, 2009 r., 2010 r. czy 2013 r., a nawet kiedy przechodziła do pracy w pozwanej placówce. W ocenie Sądu I instancji dolegliwości bólowe powódki, które skutkowały powstaniem choroby zawodowej pojawiać się zaczęły około 2009 r., gdyż musiał być to proces długotrwały. Były one charakterystyczne dla wykonywanej przez nią pracy. Z wypowiedzi powódki wynika również, iż stosowane leczenie nie przynosiło efektów, stąd zwolnienie i zabieg operacyjny w niedługim czasie po jego rozpoczęciu. Podnieść należy, iż zabiegi operacyjne stosowane są również kiedy zawodzą inne metody leczenia. Występujące u powódki dolegliwości bólowe nasiliły się również z czasem, co utrudniało jej wykonywanie obowiązków służbowych, jak i codziennych czynności życiowych. Od 29 października 2013 r. powódka przebywała z powodu tych dolegliwości, co już wskazano na zwolnieniu lekarskim, gdzie wyczerpała należne jej świadczenia z tytułu zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Do pracy nie wróciła, gdyż w kwietniu 2015 r. pozwany pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 kp. W tym też okresie czasu w związku z występującymi dolegliwościami i brakiem efektywności leczenia została rozpoznana w lutym 2015 r. u powódki powyższa choroba zawodowa, co potwierdził w decyzji z dnia 27 marca 2015 r. właściwy organ. Choroba ta ujawniła się w okresie zatrudnienia powódki w pozwanej placówce, choć powódka przez cały okres zatrudnienia świadczyła pracę w narażeniu zawodowym, co było związane ze wskazanym przez nią sposobem jej wykonywania, warunkami pracy, co jest niesporne. Z wypowiedzi powódki wynika również, iż praca w pozwanej placówce była cięższa niż u wcześniejszego pracodawcy. Z całokształtu okoliczności sprawy, w tym decyzji o stwierdzeniu u powódki choroby zawodowej wynika jednak wykonywanie przez nią przez cały okres zatrudnienia pracy w narażeniu zawodowym, gdzie część wskazań odnosi się nie do pozwanej placówki, ale właśnie do wcześniejszego jej pracodawcy, jak ilości wydawanych posiłków, która była sto procent wyższa, jak również były większe garnki. Było przygotowywanych też kilka posiłków, nie tylko obiad, co wymagało też np. większej liczby ich wydania. W ocenie Sądu praca tamta była tak samo ciężka, przy czym z opinii biegłego wynika pomimo wykonywania jej w narażeniu, że nie wiadomo czy przyczyniła się do powstania choroby zawodowej u powódki. Powódka jednak na użytek niniejszego postępowania starała się umniejszać ciężar prac poprzedzających jej zatrudnienie w pozwanej placówce.

Sąd wskazał, iż za chorobę zawodową zgodnie z art. 235 (1) kp uważa się wymienioną w wykazie takich chorób, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo sposobem wykonywania pracy, zwanych narażeniem zawodowym. Jak już wskazano powyżej powołaną decyzją wydaną w następstwie badań powódki oraz przeprowadzonego wywiadu związanego z wcześniejszym jej zatrudnieniem i charakterem wykonywanej przez nią pracy u pozwanego oraz innych pracodawców stwierdzono u powódki występowanie powołanej choroby zawodowej, do powstania której doszło w okresie zatrudnienia w pozwanej placówce. Potwierdzeniem jej wystąpienia u powódki jest również opinia biegłego sądowego J. G., który to potwierdził zgodnie z decyzją stwierdzającą chorobę zawodową, wskazując iż do jej powstania doszło w czasie zatrudnienia w pozwanej placówce, choć powódka wykonywała przez cały okres zatrudnienia pracę w narażeniu zawodowym. Podejmowane również przez powódkę dodatkowe prace, które nie odbiegały od jej pracy zawodowej w wysokim stopniu prawdopodobieństwa również przyczyniały się do zmian patologicznych, zwłaszcza kiedy pojawiły się dolegliwości. Na jej powstanie mogą wpływać również predyspozycje zdrowotne, sposób odżywiania się czy wiek pracownika. Powódka również zgodnie z treścią zaświadczeń lekarskich była dopuszczana do pracy. W ocenie Sądu nie ma żadnych podstaw, aby odmówić wiarygodności opinii biegłego z zakresu medycyny pracy J. G., która również w pełni koreluje z pozostałym materiałem dowodowym odnoszącym się do tej kwestii. Opinia ta jest logiczna, spójna, udziela odpowiedzi w sposób jasny i prosty na wszystkie postawione przez Sąd pytania biegłemu. Nie zawiera ona w sobie też żadnych sprzeczności. Opiera się na wiedzy fachowej biegłego, jego kwalifikacjach oraz posiadanemu przez niego doświadczeniu zawodowemu. Koreponduje ona również z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Z opinii tej wynika wprost występowanie u powódki choroby

zawodowej, do powstania której to doszło w okresie jej zatrudnienia w pozwanej placówce w związku ze sposobem wykonywania pracy, w warunkach narażenia zawodowego, którą wykonywała praktycznie przez większość okresu swojego zatrudnienia, gdzie podejmowane przez nią dodatkowe czynności zarobkowe, były również wykonywane w narażeniu zawodowym.

Co do meritum Sąd rejonowy wskazał, iż wystąpienie u pracownika choroby zawodowej nie rodzi po stronie pracodawcy odpowiedzialności odszkodowawczej. Jego odpowiedzialność może mieć również charakter wyłącznie uzupełniający.

Stosownie do treści z art. 237(1) § 1 kp pracownikowi, który zachorował na chorobę zawodową przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego zgodnie przepisami ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tj. z Dz.U z 2015 r. poz. 1242), tak zwanej ustawy wypadkowej, które wskazuje przepis art. 6 ust. 1, w postaci:

- zasiłku chorobowego dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została chorobą zawodową,
- świadczenia rehabilitacyjnego dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy,
- zasiłku wyrównawczego dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- jednorazowego odszkodowania dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- renty z tytułu niezdolności do pracy dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek choroby zawodowej,
- renty szkoleniowej dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną chorobą zawodową,
- dodatku pielęgnacyjnego oraz pokrycia kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.

Powódka, jak wynika z akt sprawy, w związku ze stwierdzoną u niej 2015 r. chorobą zawodową otrzymała jedynie jednorazowe odszkodowanie z powyższej ustawy w kwocie 9.084 zł, przy uwzględnieniu stwierdzonego u niej trwałego uszczerbku na zdrowiu wynoszącego 12 % przy przyjęciu 757 zł za 1 % uszczerbku ustalonego na podstawie tabeli do załącznika Ministra Sprawiedliwości i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustaleniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania (Dz.U. nr 234 poz. 1974 ze zm.). Sąd podniósł, iż powódka nie kwestionowała owego rozstrzygnięcia na drodze sądowej, jak również nie czyniła tego w niniejszym postępowaniu oraz nie podnosiła jego wzrostu.

Za uszczerbek trwały uznaje się naruszenie sprawności organizmu nierokujące poprawy - art. 11 ust. 2 powołanej ustawy. Odszkodowanie to ma charakter ryczałtowy. Może przekraczać więc wartość doznanego uszczerbku na zdrowiu, jak również być niewystarczające. Jego założeniem jest więc, iż nie zmierza ono do naprawienia konkretnej szkody jaka wystąpiła u pracownika, gdyż jest wypłacane w wysokości ryczałtowej i z jednej strony, może przekraczać wartość doznanego uszczerbku na zdrowiu, zaś z drugiej może być niewystarczające. Łączy ono również w sobie odszkodowanie za szkodę na osobie z zadośćuczynieniem za doznaną wskutek choroby zawodowej krzywdę czy szkodą majątkową.

Stosownie do treści art. 444 kc w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany do naprawienia szkody powinien wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę

potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu § 1. Jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może on żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty. § 2. Jeżeli w chwili wydania wyroku szkody nie da się dokładnie ustalić, poszkodowanemu może być przyznana renta tymczasowa. Zgodnie z art. 447 kc z ważnych powodów Sąd może na żądanie poszkodowanego przyznać mu zamiast renty lub jej części odszkodowanie jednorazowe. Dotyczy to w szczególności wypadku, gdy poszkodowany stał się inwalidą, a przyznanie jednorazowego odszkodowania ułatwi mu wykonywanie nowego zawodu.

Sąd Rejonowy podniósł, iż powódka w niniejszej sprawie dochodzi naprawienia szkody niemajątkowej jako zadośćuczynienia za krzywdę w kwocie 20.000 zł oraz naprawienia szkody majątkowej w związku z poniesionymi przez nią wydatkami na leki przeciwbólowe po 60 zł miesięcznie w okresie trzech lat poprzedzających wytoczenie powództwa, a więc za okres od maja 2013 r. do kwietnia 2016 r., co stanowi łącznie 2.160 zł. Wniosła również o należności za okres do kwietnia 2016 r. w wysokościach stanowiących różnicę pomiędzy jej wynagrodzeniem za pracę, które otrzymywałaby, gdyby ją świadczyła, a pobranymi przez nią kwotami z tytułu zasiłku chorobowego i rehabilitacyjnego w kwocie 5.662,39 zł oraz 4.317,24 zł z tytułu pobranej renty w związku stwierdzoną częściową niezdolnością do pracy, a więc od dnia 29 października 2013 r.

Mając to na uwadze Sąd wskazał, iż u powódki została rozpoznana choroba zawodowa w lutym 2015 r. Stwierdzono ją powoływaną decyzją z dnia 27 marca 2015 r. Powódka nie wykazała zaś, aby choroba zawodowa występowała wcześniej, przed powyższą datą i jej rozpoznaniem. W ocenie sądu I instancji nie ulega jednak wątpliwości, iż u powódki problemy zdrowotne, które wiązały się z dolegliwościami bólowymi, które wpływały na jej życie pojawiły się wcześniej. One to również w związku z bezskutecznością leczenia doprowadziły do rozpoznania powyższej choroby zawodowej. Powódka występuje zaś z roszczeniami w związku z chorobą zawodową. Z tego też względu przedmiotem rozpoznania Sądu w związku z przedmiotem żądań pozwu może być okres jedynie od powstania choroby zawodowej. Powódka, co wymaga podkreślenia dochodzi swoich roszczeń w związku z chorobą zawodową, nie zaś w związku w ogóle z jej pracą i charakterem pracy w pozwanej placówce.

Odnośnie kryteriów dotyczących zadośćuczynienia, Sąd Rejonowy wskazał, iż wyznacznik odnoszący się do pojęcia należnego zadośćuczynienia został określony w art. 445 § 1 kc, w którym to jest mowa, że zadośćuczynienie winno być „odpowiednie”. Aktualnie w tożsamy sposób kwestia ta została ujęta w art. 446 § 4 kc. Na tle uregulowań z zakresu prawa cywilnego w orzecznictwie od lat wykształciły się zasady odnoszące się do pojęcia „odpowiedniego” zadośćuczynienia i obowiązują one zasadniczo niezmiennie od kilkudziesięciu lat. Zasadą jest, iż zadośćuczynienie ma przede wszystkim charakter kompensacyjny i tym samym jego wysokość musi przedstawiać jakąś ekonomicznie odczuwalną wartość. Wysokość ta jednak nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy i aktualnych stosunków majątkowych społeczeństwa, a więc powinna być utrzymana w rozsądnych granicach (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 26.02.1962 roku, 4 CR 902/61, OSN CP 1963, nr 5, poz. 107; z dnia 24.06.1965 roku, I PR 203/65, OSPiKA 1966, poz. 92; G. Bieniek [w] – „Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania”, tom I, Warszawa 1996, str. 369 i nast. oraz podane tam orzecznictwo). Wskazane wyżej kryteria są ramą, granicami, w których winno mieścić się przyznane zadośćuczynienie.

Generalnie podkreśla się, iż zadośćuczynienie powinno mieć charakter kompensacyjny, adekwatny do doznanej krzywdy. Nie może ono służyć wzbogaceniu się, jak i winno uwzględniać aktualne warunki życia i przeciętną stopę życiową społeczeństwa. Zadośćuczynienie powinno być wynikiem oceny krzywd zaistniałych po stronie poszkodowanego, konsekwencji i skutków jakie go dotknęły. Brak jest obiektywnych mierników, w oparciu o które zadośćuczynienie można by wyliczać. Zasadniczo określenie wysokości należnego zadośćuczynienia pozostawione zostało swobodzie oceny sędziowskiej. Nie oznacza to oczywiście dowolności w tego typu orzekaniu. Z całą pewnością przyznane zadośćuczynienie nie może mieć symbolicznego charakteru, winno przedstawiać określoną ekonomicznie realną wartość, która stanowi odczuwalną rekompensatę doznanej krzywdy, a z drugiej strony musi zamykać się w rozsądnych granicach, nie może stanowić nieuzasadnionego wzbogacenia, wykraczać poza aktualny, przeciętny

poziom życia społeczeństwa. Podstawą zaś tych ustaleń winny być zobiiektywizowane, rzetelne kryteria, a nie jedynie subiektywne odczucia poszkodowanego, choć owe odczucia należy wziąć pod uwagę, ale w ujęciu ogólnospołecznym.

Powódka występuje w związku ze stwierdzoną chorobą zawodową krzywdą. Na uzasadnienie wysokości żądanego zadośćuczynienia powoływała duże dolegliwości bólowe, przez co musi codziennie przyjmować leki, a więc występujące u niej cierpienia z tym związane, które mają charakter stały, a więc niemożliwy do wyliczenia, co wpływa również na jej codzienne czynności życiowe związane z koniecznością korzystania z rąk np. mycie, rozwieszenie prania, gotowanie, które to są utrudnione. Do tego przeszła zabiegi operacyjne, które nie przyniosły zasadniczo poprawy. Nie może pracować w swoim zawodzie, jak i dodatkowo sobie dorobić. Niemożliwość normalnego wykonywania przez nią prostych domowych obowiązków wzbudza frustrację. Z powodu wieku ma też znikome szanse na znalezienie nowej pracy. Wszystko to wpływa na jej psychikę. Powódka jednak w toku niniejszego postępowania wskazała, iż otrzymana przez nią kwota w ramach powołanej powyżej należność z tytułu jednorazowego odszkodowania z ZUS w związku z chorobą zawodową wyczerpała naprawienie powstałej krzywdy z związku z tą chorobą. Należność 20.000 zł wyliczyła przy przyjęciu podwójnej kwoty otrzymanej tytułem powyższego odszkodowania z ZUS. Musi się jednak leczyć, w tym prywatnie, gdyż inaczej na wizytę musi długo czekać. Latem przeszła również odpłatną rehabilitację, która miała pomóc w odczuwanych przez nią dolegliwościach bólowych. Zadośćuczynienie w powyższej kwocie należy się jej więc za lata ciężkiej pracy na rzecz pozwanej placówki. W ocenie Sądu powyższe twierdzenia powódki wskazują wprost, iż otrzymane przez nią jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego wyczerpało naprawienie szkody z tytułu doznanej przez nią krzywdy, żądana kwota stanowić miałaby swoiste dodatkowe wynagrodzenie w ogóle za świadczoną pracę w określonych warunkach na rzecz pozwanego. Z tego względu choćby roszczenie jej winno ulec choćby oddaleniu w omawianej kwestii. Przyznanie bowiem świadczeń na drodze cywilnej możliwe jest jedynie, gdyż wypłacone należności nie w pełni pokryły w całości doznanego uszczerbku na zdrowiu. Odpowiedzialność pracodawcy za skutki choroby zawodowej może mieć wyłącznie charakter uzupełniający w stosunku do świadczeń uzyskanych przez pracownika z ZUS.

Sąd wskazał, iż z powyższej powołanych przepisów ustawy wypadkowej wynika również, iż pracownikowi, którego niezdolność do pracy spowodowana została chorobą zawodową przysługuje zasiłek chorobowy, jak również świadczenie rehabilitacyjne, gdy po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy. Przy ustalaniu prawa do świadczeń wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3, a więc powyższych oraz renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, podstawy wymiaru i ich wysokości, a także przy ich wypłacie, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego, z uwzględnieniem przepisów niniejszej ustawy (art. 7), które co do zasady są korzystniejsze, np. zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego przysługuje niezależnie od okresu podlegania ubezpieczeniu oraz od pierwszego dnia niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zawodową, z pewnymi zastrzeżeniami. Zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia wypadkowego przysługują w wysokości 100% podstawy wymiaru. Podstawę wymiaru tych świadczeń stanowi kwota będąca podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego stosuje się zasady określone w rozdziale 8 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego (art. 8).

Powódka, nie świadczyła pracy z powodu choroby od 29 października 2013 r., kiedy to wówczas nie była stwierdzona u niej choroba zawodowa, co nastąpiło dopiero w 2015 r. W tym czasie więc otrzymywała najpierw zasiłek choroby, a następnie świadczenie rehabilitacyjne, gdyż istniały rokowania odnośnie odzyskania przez nią zdolności do pracy na zasadach ogólnych, nie zaś na podstawie ustawy wypadkowej. Nie doszło do zmiany w tym zakresie również w 2015 r. po stwierdzeniu choroby zawodowej. Wskazuje na to treść dokumentacji z ZUS przedstawionej przez powódkę w niniejszym postępowaniu. W ocenie Sądu I instancji w tym stanie trudno mówić o wyrównaniu świadczeń za okres, kiedy powódka nie miała nie tylko stwierdzonej choroby zawodowej, jak również nie były one przyznane w związku z chorobą zawodową, którą rozpoznano w lutym 2015 r., a stwierdzono w marcu 2015 r. Kiedy została rozpoznana u powódki choroba zawodowa winna była wystąpić do ZUS w zakresie przeliczeń. W przypadku przyznania powódce świadczeń w związku z chorobą zawodową podstawa ich wymiaru byłaby wyższa. W sytuacji, gdyby wskazane przez powódkę świadczenia nie zostały jej przyznane w związku z chorobą zawodową to powódka nie wykazała faktycznej

szkody. Jak wskazano powyżej pracownikowi który stał się niezdolny do pracy wskutek choroby przysługuje również renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Powódka otrzymała rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku ze schorzeniem narządu ruchu. Złożone przez nią dokumenty nie wskazują na przyznanie renty z ustawy wypadkowej. Dopiero decyzją lekarza orzecznika ZUS z dnia 17 lipca 2015 r. stwierdzona została jej częściowa niezdolność do pracy w związku z chorobą zawodową. Wcześniejsze takie orzeczenia, pomimo stwierdzenia choroby zawodowej w marcu 2015 r., nie zawierały tego wskazania.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie wykazała również poniesionej przez nią szkody majątkowej mającej obejmować wydatki na leki przeciwbólowe w każdym miesiącu po 60 zł za okres trzech lat poprzedzających wytoczenie powództwa, a więc od maja 2013 r., kiedy to według jednej z wersji powódki nie występowały u niej wówczas jeszcze dolegliwości zdrowotne, gdyż te wystąpiły w październiku 2013 r., a które to legły u podstaw zdiagnozowanej u niej następnie choroby zawodowej. Powódka nie wskazała również jakiego typu leki przyjmowała, jak również nie przedłożyła jakiegokolwiek rachunku obejmującego wskazywane wydatki na leki, choćby z okresu poprzedzającego wytoczenie powództwa, a zwłaszcza od chwili stwierdzenia występowania u niej choroby zawodowej. Nie ulega jednak wątpliwości, iż z powodu dolegliwości bólowych u powódki miały miejsce sytuacje, że faktycznie przyjmowała leki przeciwbólowe, co jednak winno być dowodowo wykazane, w szczególności w kontekście faktycznie ponoszonych wydatków.

Pracownik, występując na drogę postępowania sądowego, winien wykazać, iż wypłacone należności z ustawy wypadkowej nie tylko nie w pełni pokryły doznany uszczerbek na zdrowiu i doznaną szkodę majątkową. Koniecznym jest również oparcie jej na określonych przepisach, normujących tego typu odpowiedzialność. Odpowiedzialność za wypadek przy pracy czy chorobę może mieć swoją podstawę w odpowiedzialności na zasadzie ryzyka bądź winy (w zw. z art. 300 kp). Ma ona również, jedynie charakter uzupełniający w stosunku do świadczeń otrzymanych przez pracownika z ZUS, gdy świadczenie te nie w pełni naprawiły doznaną przez pracownika szkodę, a więc nie została ona w pełni wyrównana. O odpowiedzialności pozwanego zaś można mówić jedynie posiłkowo. Powódka w związku ze stwierdzoną u niej chorobą zawodową otrzymała na podstawie ustawy wypadkowej, jak wskazano powyżej, jedynie jednorazowe odszkodowanie. W niniejszej sprawie dochodzi natomiast zadośćuczynienia i odszkodowania w związku z występującą u niej chorobą zawodową na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych, powołując się na odpowiedzialność pozwanego pracodawcy na zasadzie winy przez wskazywanie ciężkich warunków pracy. W ramach tej pracy musiała, jak wskazywała, dźwigać wiadra z węglem do kuchni, która to nie była modernizowana, rozpalać w niej ogień, a następnie wyczyścić, wykonywać czynności porządkowe - poza przygotowywaniem posiłków - na kuchni, stołówce, w tym szorować podłogi, gdzie w okresie wakacyjno- feryjnym wymagane były gruntowne porządki związane z myciem okien. Przygotowanie posiłków wiązało się z przenoszeniem wiader z wodą, przesuwaniami garnków wielolitrowych 30 – 40 l na kuchni, ich zdejmowaniem, myciem, przynoszenie ciężkich produktów - warzyw, ręcznym obieraniem warzyw, ich myciem i krojeniem, w tym innych produktów. Wydawaniem posiłków, gdzie trzeba było przenosić naczynia, a następnie je zmywać. Zmywarę zakupiono na przełomie 2006/2007 r. Wszystkie te czynności z jej strony stanowiły ciężką pracę. Pracodawca więc i organ prowadzący szkołę nie zapewnili jej bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co wpłynęło negatywnie na jej stan zdrowia i zaczęła odczuwać bardzo silne dolegliwości bólowe, skutkujące chorobą zawodową w postaci przewlekłego okołostawowego zapalenie barku. Dolegliwości te ograniczały powódkę w życiu w zakresie codziennych i zwykłych, bieżących czynności.

Sąd wskazał, iż przepis art. 415 kc normujący podstawową zasadę odpowiedzialności opartej na winie sprawcy szkody wskazuje, że za szkodę odpowiada osoba, której zawinione zachowanie (czyn), w postaci działania czy zaniechania, którego sprawca nie wykonuje pomimo ciężącego na nim obowiązku jest źródłem powstania szkody. Czyn sprawcy pociągający za sobą odpowiedzialność cywilną musi również wykazywać pewne cechy, gdyż powinien być bezprawny, a więc sprzeczny z obowiązującym porządkiem prawnym, którego źródłem są powszechnie obowiązujące reguły postępowania wyznaczone przez nakazy czy zakazy wynikające z norm prawa np. cywilnego, karnego, pracy czy też zasad współżycia społecznego. Bezprawność zachowania jest kategorią obiektywną, niezależną od winy. Przesłankami odpowiedzialności cywilnej są więc, zaistnienie zdarzenia szkodzącego, wystąpienie szkody, istnienie adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy zdarzeniem szkodzącym, a szkodą oraz wina sprawcy zdarzenia, która to odnosi się

do sfery zjawisk psychicznych sprawcy, a więc nagannej decyzji odnoszącej się do podjętego przez niego bezprawnego działania. Oznacza stosunek psychiczny sprawcy do czyny bezprawnego i jego skutków. Rozróżnia się podobnie jak w prawie karnym winę umyślną, gdzie sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania i przewiduje jego nastąpienie, celowo do tego zamierzając (*dolus directus*) lub co najmniej na wystąpienie tych skutków godzi się (*dolus eventualis*) i nieumyślną, gdzie sprawca przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, albo nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć (nie dbalstwo), co wiąże się z niezachowaniem wymaganej staranności.

Do powstania choroby zawodowej u powódki doszło w okresie jej zatrudnienia w pozwanej placówce. W tym czasie ujawniły się również dolegliwości bólowe w okolicy barków, które w konsekwencji skutkowały rozpoznaniem choroby zawodowej w 2015 r. Do jej powstania doszło w następstwie charakteru i sposobu pracy powódki oraz jej warunków, która była ciężką pracą fizyczną, co opisano powyżej. Warunki więc pracy powódki sprzyjały powstaniu choroby zawodowej, które to predysponowały powódkę do powstania przedmiotowego schorzenia. Wykonywana przez powódkę praca odbywała się w narażeniu zawodowym. Miało to jednak miejsce nie tylko w czasie zatrudnienia w pozwanej placówce, ale przez cały okres zatrudnienia powódki w charakterze kucharki czy pomocy kuchennej, i to przez wiele lat, co wynika z powyższego. Do jej powstania nie doszło również w następstwie innych zdarzeń, ale do jej powstania mogły przyczynić się z dużym prawdopodobieństwem dodatkowo czynności podejmowane przez powódkę, gdzie wykonywała również pracę pomocy kucharki czy pomocy kuchennej w czasie przeznaczonym na odpoczynek, a więc tożsame czynności, co w narażeniu zawodowym. W przypadku więc chorób zawodowych przyjmować należy konstrukcję domniemania związkowego przyczynowego między chorobą zawodową, a warunkami pracy, które to stanowiły typową przyczynę wystąpienia choroby zawodowej, co w przypadku powódki miało w realiach niniejszej sprawy miejsce odnośnie stwierdzonej u niej choroby zawodowej. Choroba zawodowa rozpoznana u powódki związana była z wykonywaną przez nią pracą w okresie zatrudnienia w pozwanym Zespole i jej warunkami, a więc wykonywanymi określonymi ruchami, pozycją ciała, koniecznością dźwigania i przenoszeniem różnych przedmiotów, która to stanowiła ciężką pracę fizyczną w całości wykonywanych przez nią czynności w procesie pracy. Wynika to wprost z opinii biegłego sądowego J. G., co przytoczono powyżej. Z akt sprawy nie wynika, aby do powstania choroby zawodowej u powódki doszło w następstwie np. jednej konkretnej wykonywanej przez nią czynności np. przesuwania ciężkiego garnka czy też noszenia wiader z węglem, co miało miejsce w pozwanym Zespole do 2011 r., a całości wykonywanych ciężkich czynności fizycznych. Nie była ona następstwem również innych zdarzeń, choć w okresie wcześniejszym powódka wykonywała również pracę kucharki czy pomocy kucharki w narażeniu zawodowym. Nie doszło jednak wówczas do powstania choroby zawodowej. Stan zdrowia powódki nie przyczynił również się do jej powstania, choć może on w pewnych sytuacjach mieć znaczenie (odżywianie, wiek), a jedynie warunki pracy. Tym samym, nie ma podstaw do negowania istnienia, adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy funkcjonowaniem pozwanej placówki, wykonywaną pracą, a powstałą szkodą. Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, których niezapewnienie powódka zarzuca pozwanej placówce oraz systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - art. 94 kp, których uszczegółowieniem są choćby przepisy D. dziesiątego. Powódka przechodziła szkolenia z zakresu bhp, jak wskazała, i została też zapoznana z normami dźwigania. Do jej obowiązków zgodnie z pisemnym zakresem czynności nie należało rozpalenie w piecu, co wiązało się z przynoszeniem węgla. Obowiązki te należały do pomocy kuchennej. W rzeczywistości jednak powódka dzieliła się wzajemnie z pomocą kuchenną swoimi obowiązkami zamiennie, jak również pomagały sobie przy ciężkich czynnościach związanych np. z dźwiganiem czy przesuwaniem garnków. Do pracodawcy należy również organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza monotonnej i ustalonym z góry tempie. W razie niezapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i wystąpienia związku przyczynowego pomiędzy tym zaniedbaniem pracodawcy, a szkodą można mówić o odpowiedzialności cywilnej.

Okoliczności niniejsze sprawy wskazują, co już wielokrotnie wskazywano, iż przyczyną powstania choroby zawodowej powódki były warunki pracy w jakich wykonywała swoją pracę, związane z koniecznością dźwigania ciężkich przedmiotów, wykonywania czynności w określonej pozycji ciała np. mycia, obierania, przenoszenia naczyń. Była to ciężka praca fizyczna. Powódka poza zarzutem konieczności dźwigania podczas pracy czy brakiem modernizacji

kuchni węglowej nie wskazała praktycznie na czym zaniedbania ze strony pracodawcy miałyby dokładnie polegać, które skutkowałyby powstaniem choroby zawodowej. Jak wynika z akt sprawy powódka przez cały praktycznie okres swojego zatrudnienia w charakterze kucharki czy pomocy kuchennej wykonywała swoje czynności w narażeniu zawodowym, choroba powstała jednak w okresie zatrudnienia w pozwanej placówce. W ocenie Sądu I instancji, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby konkretne zaniedbania ze strony pracodawcy skutkowały powstaniem u powódki choroby zawodowej. Nie podaje takich zresztą powódka, jak również nie wynikają one z akt sprawy, a zwłaszcza opinii biegłego, która odnosi się do całokształtu wykonywanej ciężkiej pracy przez powódkę związanej z różnymi czynnościami, które doprowadziły do patologii w jej organizmie. Zdaniem Sądu wykonywanie ciężkiej pracy jaką bez wątplenia była praca powódki nie oznacza, że pozwanemu pracodawcy można przypisać konkretne zaniedbanie w omawianej kwestii, które skutkowałyby powstaniem u powódki choroby zawodowej. Podnoszone przenoszenie wiader mogło być jednym z elementów. Podnieść należy, iż dyrektor pozwanej placówki nie dokonał modernizacji kuchni, co chyba miałoby się chyba wiązać ze zmianą kuchni na elektryczną bądź gazową. Powódka podejmując pracę miała też świadomość przygotowywania obiadów na kuchni węglowej. Na takiej również gotowała u wcześniejszego pracodawcy, gdzie również rozpaliała ogień, ale ułatwieniem była znajdująca się przy kuchni paka na węgiel, który był donoszony do niej, co zmieniono w pozwanej placówce w 2011 r. Do powstania choroby zawodowej doszło zaś w 2015 r., jednakże dolegliwości bólowe istniały wcześniej. Zarzutom ze strony powódki był również brak stosownej obieraczki, nie wskazała jednak konkretnie jakiej. W ocenie Sądu, aby można było przypisać pozwanej placówce odpowiedzialność na zasadzie winy za doznaną przez powódkę szkodę w związku z powstałą chorobą zawodową koniecznym było wykazanie związku przyczynowego, pomiędzy konkretnymi określonymi zaniedbaniami pracodawcy, które w procesie pracy powódki doprowadziły do powstania po jej stronie choroby zawodowej. Wystąpienie zaś jakiś zaniedbań, które mogły się ewentualnie przyczynić do jej powstania w całokształcie okoliczności, nie jest niewystarczające. Powódka podejmując się również dodatkowej pracy weekendowej oraz w okresie ferii i wakacji z wysokim prawdopodobieństwem przyczyniała się do postępu występujących u niej zmian patologicznych w zakresie stawów barkowych, szczególnie kiedy występowały już u niej początkowe dolegliwości o charakterze bólowym i dysfunkcyjnym. Choroba zawodowa powódki była konsekwencją przedwczesnego zużycia tkanek miękkich okolicy jej barków w następstwie zmian przeciążeniowo zapalnych w strukturach obręczy barkowych wynikających z wykonywanych czynności zawodowych, stanowiących ciężką pracę fizyczną. W wyniku długotrwałego wykonywania ciężkich prac fizycznych może dochodzić do przedwczesnego zużycia tkanek miękkich okolicy barku wskutek zmian przeciążeniowo - zapalnych w strukturach obręczy barkowej, gdzie rozwija się przewlekłe okołostawowe zapalenie barku, co wiązało się z koniecznością dźwigania znaczących ciężarów m.in. garnków wielogabarytowych, wiader z wodą, potraw, talerzy, przesuwania garnków. Przenoszenie np. wiader z węglem czy garnków mogło być jednym z czynników wpływających na uszkodzenie narządu ruchu, ale nie jedynym i wyłącznym. W wypadku powódki stwierdzona choroba zawodowa była wynikiem i skutkiem całego zespołu różnorodnych okoliczności, dotyczących rodzaju i charakteru wykonywanej pracy, podobnej rodzajowo pracy przez długi czas, wykonywaniem częstokroć tożsamy lub zbliżonych czynności w ramach dodatkowo wykonywanych prac zarobkowych, niezależnych od zasadniczej pracy w pozwanej placówce. Był to więc cały komponent różnorodnych okoliczności, bez możliwości wskazania jednej z nich lub większej ilości konkretnych okoliczności, które zdecydowały o wystąpieniu u powódki choroby zawodowej. W aspekcie winy należy jasno określić, iż musi mieć ona konkretny i wymierny charakter, wynikać z jednoznacznych okoliczności i przesłanek. Sam fakt wykonywania w życiu zawodowym ciężkiej pracy fizycznej, na którą powódka świadomie i z rozeznanieniem godziła się, nie może stanowić elementu, który decyduje o winie pozwanego. Z zasady bowiem praca wykonywana przez powódkę (lub kogokolwiek innego, kto ową pracę wykonywałby) miała taki charakter, co wynikało z okoliczności i sposobu jej wykonywania. Nie stanowiły te elementy żadnego zaskoczenia dla powódki i świadomie na to się godziła i chciała czynić. Winy pozwanego nie można domniemywać, nie można jej upatrywać również w tym, że praca ta z założenia miała określony ciężki charakter. To była istota tej pracy. W ocenie Sądu I instancji fakt zaś wykonywania ciężkiej pracy fizycznej, nie oznacza wcale, że jest to zawinione przez pracodawcę. Przyjmując bowiem odmienne założenie należałoby uznać, że każdorazowe wykonywanie ciężkiej pracy fizycznej wiąże się z odpowiedzialnością pracodawcy. Tak zaś nie jest. W wypadku zaś konkretnych zachowań, które miałyby składać się na winę pozwanego, takowe nie zostały w sprawie podniesione i wykazane. Zarzuty stawiane pracodawcy sprowadzają się de facto do podnoszenia okoliczności dotyczących stricte samego charakteru pracy, wskazania, iż była to ciężka praca fizyczna, czego nie sposób kwestionować. Tyle tylko, że

warunki owej pracy, jej charakter były doskonale znane powódce i chciała ona ją wykonywać. Tego rodzaju praca była bowiem elementem jej całego dorosłego życia. Po stronie pozwanego pracodawcy nie zaistniały zachowania, które przyczyniałyby się do negatywnego wzmocnienia warunków jej wykonywania, stanowiłyby zaniedbania w kontekście sposobu wykonywania pracy, co do której – co do zasady – doskonale było wiadomym na czym ona polegała. W przedmiotowej sprawie nie zostało wykazane istnienie owego negatywnego nastawienia pozwanego do określonego bezprawnego zachowania, nie zostały wskazane właśnie konkretne negatywne zachowania (działania) pozwanego, które składałyby się na ów element winy, skutkujący powstaniem u powódki choroby zawodowej, która była wynikiem zwykłego i normalnego wykonywania obowiązków zawodowych w ramach niewątpliwie ciężkiej pracy fizycznej, ale mającej taki charakter z zasady.

W tym stanie rzeczy w ocenie Sądu I instancji nie podstaw do przypisania odpowiedzialności pozwanej placówce na zasadzie winy za powstałą chorobę zawodową u powódki. Z tego względu roszczenie powódki podlegało oddaleniu. Powódka nie wykazała również podstaw odpowiedzialności drugiego z pozwanych w kontekście podnoszonej przez nią podstawy prawnej jego odpowiedzialności. Innych zaś podstaw odpowiedzialności tego pozwanego za szkodę nie wykazała.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik z urzędu powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na sprzeczności dokonanych przez Sąd ustaleń faktycznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, a w szczególności:

- poprzez przyjęcie, że warunki pracy u innych pracodawców przyczyniły się do powstania choroby zawodowej, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału, a w szczególności z opinii biegłego wynika, że do powstania choroby zawodowej u powódki przyczyniła się praca u pozwanej, zaś próby przerzucania odpowiedzialności na innych pracodawców są jedynie spekulacją,
- poprzez przyjęcie, że powódka nie występowała o zmianę warunków pracy, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka występowała do dyrektora o zatrudnienie dodatkowej osoby do pracy na kuchni,
- poprzez przyjęcie, że powódka dochodzi wynagrodzenia za lata ciężkiej pracy, w sytuacji, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka dochodzi zadośćuczynienia za krzywdę powstałą w związku z chorobą zawodową,
- poprzez przyjęcie, że kwota otrzymana przez powódkę z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych rekompensuje szkodę, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że krzywda doznana przez powódkę przekracza otrzymane odszkodowanie;

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i obiektywnej oceny dowodów co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie polegające na:

- pominięciu, że zakres obowiązków rzeczywiście wykonywanych przez powódkę różnił się od tego załączonego do akt pracowniczych,
- pominięciu, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka od 2010 r. nie pomagała przy weselach, tym samym, że dodatkowe zajęcia powódki nie były przyczyną powstania choroby zawodowej,
- pominięciu, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż zakres obowiązków powódki przy organizacji wesel różnił się znacząco od pracy wykonywanej u pozwanego,

- pominięcie, że w czasie trwania postępowania w pozwanej szkole zdarzył się wypadek przy pracy na kuchni,
 - pominięcie, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności z opinii biegłego wynika, iż konieczność codziennego przenoszenia wiader z węglem mogła być jednym z czynników wywołujących patologię narządu ruchu,
- c) pominięcie, że pozwany pracodawca nie wniósł odwołania od decyzji stwierdzającej chorobę zawodową powódki,
- d) pominięcie, że z zeznań świadka A. W. (1) wynika, że warunki pracy powódki u poprzedniego pracodawcy nie były tak ciężkie jak u pozwanej,
- e) uznaniu za wiarygodne zeznań przesłuchanej w charakterze strony W. P., mimo, że zeznania te nie są zgodne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym - dokładnie opisała ona zakres obowiązków i sposób wykonywania pracy przez powódkę na kuchni, mimo że z zeznań powódki oraz świadków nie wynika, aby była często obecna na kuchni, ponadto stanowisko dyrektora objęła krótko przed przejściem powódki na zwolnienie, pominięto także rozbieżności w zeznaniach strony - na rozprawie w dniu 15 listopada 2016 r. W. P. zeznała, że powódka obsługiwała komunię jej syna, czemu następnie zaprzeczyła na rozprawie w dniu 23 października 2018 r.,
- f) pominięcie, że z zeznań świadka A. W. (2) wynika, że powódka od 2010 r. odczuwała dolegliwości bólowe ręki i barku;
- g) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powódka przeszła szkolenia z zakresu bhp oraz zapoznała z ryzykiem zawodowym, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka nie była należycie szkolona z zakresu przepisów bhp, zaś z ryzykiem zawodowym zapoznana została dopiero w 2013 r.

2. naruszenie prawa materialnego tj.:

- art. 415 kodeksu cywilnego poprzez uznanie, że pozwanej nie można przypisać winy, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwana ponosi odpowiedzialność za szkodę powstałą u powódki;
- art. 445 § 1 k.c. poprzez naruszenie kryteriów ustalania wysokości odpowiedniej sumy zadośćuczynienia, niewłaściwą ocenę rozmiaru krzywdy powoda polegającą na uznaniu, że kwota 9.000,00 zł jest adekwatna do krzywdy powódkę, podczas gdy kwota ta jest rażąco niska i nie odpowiada krzywdzie doznanej przez powódkę;
- art. 444 kodeksu cywilnego poprzez uznanie, że powódka nie udowodniła szkody w związku z chorobą zawodową.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie od pozwanych in solidum na rzecz powódki kwoty 12 139,63 zł tytułem odszkodowania w związku z chorobą zawodową powódki oraz kwoty 20 000,00 zł tytułem zadośćuczynienia, nadto przyznanie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódkę z urzędu za postępowania Sądem II instancji oświadczając, że koszty te nie zostały opłacone w całości lub części.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powódki w całości jako bezzasadnej, nadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem II instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi stron jak i świadków, jak i poszczególne okoliczności o treści dla powódki korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez stronę powodową. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności decydujących o zasadności powództwa.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż Sąd w sposób nieuprawniony przyjął, że warunki pracy u innych pracodawców przyczyniły się do powstania choroby zawodowej, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału, a w szczególności z opinii biegłego wynika, że do powstania choroby zawodowej u powódki przyczyniła się praca u pozwanej, zaś próby przerzucania odpowiedzialności na innych pracodawców są jedynie spekulacją.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy iż ustalenia w zakresie okoliczności w jakich powstała choroba zawodowa powódki Sąd I instancji poczynił wprost w oparciu o opinię biegłego, która ostatecznie nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Z przedmiotowej opinii wynika jednoznacznie, iż zgodnie z decyzją stwierdzającą chorobę zawodową do jej powstania doszło w czasie zatrudnienia w pozwanej placówce. Choroba zawodowa rozpoznana u powódki związana była z wykonywaną przez nią pracą w okresie zatrudnienia w pozwanym Zespole i jej warunkami, a więc wykonywanymi określonymi ruchami, pozycją ciała, koniecznością dźwigania i przenoszeniem różnych przedmiotów (wiader z wodą węglem i garnków znacznych rozmiarów), która to stanowiła ciężką pracę fizyczną w całokształcie wykonywanych przez nią czynności w procesie pracy. Przy tym niewątpliwie powódka wykonując pracę na rzecz innych pracodawców świadczyła ją w narażeniu zawodowym. Nie wiadomo jednak w jakim stopniu warunki te przyczyniły się do powstania choroby zawodowej. Ponadto podejmowanie przez powódkę dodatkowej pracy w weekendy czy w okresie wakacyjno-feryjnym z wysokim prawdopodobieństwem przyczyniło się do postępu zmian patologicznych w zakresie stawów barkowych, w szczególności kiedy występowały już początkowe dolegliwości bólowe i dysfunkcyjne, co również dotyczy zgody na dodatkowe czynności zawodowe za dodatkowym wynagrodzeniem.

Tym samym ustalenia Sądu I instancji stwierdzające, iż choroba zawodowa powódki była wynikiem i skutkiem całego zespołu różnorodnych okoliczności, dotyczących rodzaju i charakteru wykonywanej pracy, podobnej rodzajowo przez długi czas nie tylko u pozwanej, wykonywaniem częstokroć tożsamyh lub zbliżonych czynności w ramach dodatkowo wykonywanych prac zarobkowych, także niezależnych od zasadniczej pracy, znajdują oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Bezsprzecznie choroba zawodowa pozostawała z adekwatnym związku przyczynowo skutkowym z warunkami pracy panującymi u pozwanej. Jednakże wobec jednoznacznych stwierdzeń opinii biegłego a także treści decyzji stwierdzającej chorobę zawodową sugestia jakoby choroba powódki była konsekwencją tylko i wyłącznie jej zatrudnienia u strony pozwanej nie może się ostać.

Bez wpływu na ten stan rzeczy postają przy tym podnoszone w apelacji okoliczności - wbrew zapatrywaniom skarżącego dostrzeżone przez Sąd Rejonowy (o czym świadczy treść wydanego w sprawie rozstrzygnięcia), że powódka od 2010 r. nie pomagała przy weselach a zakres jej obowiązków był rodzajowo inny niż w przypadku pracy u pozwanej, iż warunki wykonywania pracy u poprzedniego pracodawcy były odmienne od pracy w pozwanej. W świetle opinii biegłego specjalisty wykonywanie pracy w poprzednich zakładach pracy i dodatkowej pracy, w warunkach wskazywanych przez powódkę i podkreślanych w apelacji, mogło przyczynić się do powstania choroby zawodowej. Tym samym zarzuty apelacji w tej materii uznać należy wyłącznie za nieuprawnioną polemikę z uzasadnionymi ustaleniami Sądu.

Mając na uwadze zarzuty apelacji z całą stanowczością stwierdzić należy, iż w świetle materiału sprawy ocenionego logiczne w tym opinii biegłego i zeznań świadków choroba zawodowa niewątpliwie miała związek z pracą u pozwanego, wykonanymi przez powódkę obowiązkami w istocie częściowo odmiennymi od tych wskazywanych w pisemnym zakresie obowiązków. Powyższe zdaje się również przyznawać pozwanemu, który w istocie nie wniósł odwołania od decyzji stwierdzającej chorobę zawodową powódki. Niemniej jednak okoliczność ta sama w sobie nie czyni wniesionego powództwa uzasadnionym.

Zgodnie z art. 415 kc. kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Przepis art. 415 k.c., dla przypisania odpowiedzialności deliktowej, wymaga więc ustalenia bezprawności zachowania sprawcy, jego winy, skutku w postaci szkody oraz ustalenia związku przyczynowo skutkowego pomiędzy wskazanym zachowaniem sprawcy a szkodą. Z kolei z uwagi na treść art. 415 kc w zw. 300 kp dopuszczalne jest dochodzenie przez pracownika od pracodawcy roszczeń uzupełniających z tytułu wypadków przy pracy, chorób zawodowych opartych na przepisach kodeksu cywilnego, jednakże pracownik obowiązany jest wykazać przesłanki prawne odpowiedzialności odszkodowawczej, tj. odpowiedzialność pracodawcy z tytułu czynu niedozwolonego, poniesioną szkodę oraz związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem będącym wypadkiem przy pracy czy występującą chorobą zawodową a powstaniem szkody. Pracownik, występując z takim powództwem, nie może więc w postępowaniu sądowym powołać się jedynie na fakt wypadku przy pracy stwierdzony protokołem wypadkowym, czy choroby zawodowej potwierdzonej odpowiednim orzeczeniem. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 3 grudnia 2014 r. III APa 11/14 LEX nr 1563565 Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 maja 2012 r. III APa 2/12 LEX nr 1238698).

Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy, choroby zawodowej uwarunkowana jest wykazaniem przez pracownika w toku procesu, że w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku/ choroby, 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. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. II PK 170/14 LEX nr 1681882)

Odpowiedzialność pracodawcy za skutki wypadku przy pracy/ choroby zawodowej na zasadzie winy jest uwarunkowana wykazaniem przez pracownika, że nie dokonano wymaganych działań lub dokonano ich niewłaściwie, a więc konieczne jest stwierdzenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji miało wpływ na zaistnienie wypadku/ choroby, albo że realnie istniejące zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec tego pracownik nie miał o nich wymaganej wiedzy i to naraziło go na uszczerbek na zdrowiu. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r. II PK 132/09 LEX nr 584733 wyrok SA (...) z dnia 17-09-2014 III APa 30/13 L.).

Zaniedbanie obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy. Tolerowanie przez dozór niewłaściwych, zagrażających bezpieczeństwu metod pracy uzasadnia uznanie winy zakładu pracy, jeżeli wskutek stosowania tych metod nastąpi wypadek/ choroba zawodowa. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 20 maja 2013 r. III APa 10/13 LEX nr 1335665, OSA 2014/10/71-124)

Naruszenie obowiązków pracodawcy w zakresie bhp może nastąpić także wtedy, gdy pracodawcy nie można zarzucić naruszenia konkretnego przepisu prawa. Niepodjęcie możliwych i dyktowanych doświadczeniem życiowym i dbałością o zdrowie i życie osób pozostających w sferze działania zakładu pracy (lub innej instytucji) działań zapobiegających naruszeniu tych dóbr jest bowiem samo w sobie naruszeniem porządku prawnego, uzasadniającym jego kwalifikację jako deliktu. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 1 sierpnia 2013 r. III APa 11/13 LEX nr 1356616, OSA 2014/4/89-99).

Forma należytej dbałości o życie i zdrowie człowieka, może wynikać ze zdrowego rozsądku, który podpowiada niezbędne czynności zapobiegające możliwości powstania stanu zagrożenia. W ten sposób konkretyzuje obowiązki wynikające z zasady nie wyrządzania nikomu szkody. Zaniechanie podjęcia takich działań przez pracodawcę, wyczerpuje znamiona niedbalstwa lub lekkomyślności, a więc winy w rozumieniu art. 415 KC. (wyrok SA Katowice z dnia 30-12-2014 III APa 11/14 L.).

Przy tym bezwzględnie zatem wskazać należy, iż ciężar dowodu w zakresie naruszenia przez pracodawcę norm dotyczących zapewnienia powódce bezpiecznych warunków pracy tj. bezprawnego czynu pracodawcy prowadzącego do powstania choroby zawodowej, spoczywał na powódce (art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c.). To ona bowiem z faktu zaniechania przez pracodawcę podjęcia określonych czynności w zakresie bhp wywodziła dla siebie korzystne skutki prawne. Z materiału sprawy ocenionego logicznie w żaden sposób nie wynika zaś, że pozwany nie zadbał w sposób wystarczający -zarówno w świetle obowiązujących przepisów prawa jak i ogólnych zasad należytej dbałości o życie i zdrowie człowieka - o zapobieżenie powstania choroby zawodowej powódki.

Istotnie zeznania świadków i powódki wskazują na to, iż przyjęta przez pozwanego organizacja pracy wymuszona charakterem urządzeń znajdujących się w kuchni i koniecznością przygotowania posiłków dla kilkuset osób powodowała, że powódka musiała rozpalać ogień, przynosić węgiel z przedsiionka do kuchni, usuwać popiół przenosić i ręcznie obierać warzywa, przenosić garnki na kuchni, talerze, dźwigać a nadto sprzątać w tym myć podłogi i okna. Z powyższego faktu nie sposób jednak wnioskować, że pozwany dopuścił się jakichkolwiek zaniedbań w zakresie bhp, a organizacja pracy była nieprawidłowa. Podkreślić należy, iż o takich stricte warunkach pracy powódka wiedziała. Powódka została odpowiednio przeszkolona w zakresie bhp i poinformowana o ryzyku na jej stanowisku pracy zdeterminowanym procesem pracy. Wbrew twierdzeniom skarżącej świadczą o tym wprost zgromadzone w sprawie dokumenty. Pracodawca starał się dbać o to by wykonywanie pracy na takim stanowisku pracy było bezpieczne a także w miarę możliwości mniej uciążliwe (zdecydowano o zakupie zmywarki). Powódka nie wykazała – choć to na niej w

takich okolicznościach faktycznych spoczywał ciężar dowodu – że niewątpliwie trudne warunki pracy spowodowane były naruszeniem jakichkolwiek norm bezpieczeństwa i nie gwarantowały de facto dostatecznej ochrony przed zagrożeniami które determinują powstanie chorób zawodowych. Stąd też wywody apelacji co do nienależytej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów przez Sąd I instancji w tym zakresie uznać należy za gołosłowne.

W ocenie Sądu II instancji twierdzenie skarżącego, iż pracodawca winien definitywnie zlikwidować zagrożenie w postaci możliwości wystąpienia choroby zawodowej stosując wszelkie odpowiednie rozwiązania organizacyjne i techniczne wykorzystując ku temu doskonalsze urządzenia pozwalające na obsługę kuchni eliminujące konieczność dźwignia czy ręcznego wykonywania poszczególnych czynności, jest natomiast zbyt daleko idące. Celem usuwania wszelkich możliwych zagrożeń nie można bowiem żądać od pracodawcy ciągłej i całkowitej modernizacji urządzeń. W istocie remonty i zakupy sprzętów są pożądane a konieczne gdy użytkowanie kuchni nie gwarantuje bezpieczeństwa zatrudnionych w niej osób. Niemniej jednak hipotetyczna możliwość nawet znacznego poprawienia komfortu pracy sama w sobie nie oznacza, że praca ta nie jest wykonywana w ramach standardów gwarantujących wymagane bezpieczeństwo. Podkreślić należy, iż każda praca wiąże się z określonym ryzykiem, którego w całości wyeliminować nie można. Rolą pracodawcy jest w takim wypadku zastosowanie proporcjonalnych środków ochrony, które wskazane ryzyko maksymalnie w sposób racjonalny zmniejszą. Zagwarantowanie pracy „całkowicie bezpiecznej” przy zastosowaniu nawet niezwykle zaawansowanych technicznie środków ochrony nie jest możliwe. Dlatego uznać należy, że przeprowadzenie aktualnego szkolenia z zakresu BHP, egzekwowanie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa, zapoznanie pracownika z ryzykiem na danym stanowisku pracy, przeprowadzanie w miarę możliwości i posiadanych środków czynności modernizacyjnych stanowiło środki wystarczające adekwatne do ryzyka, zmierzające do usunięcia stanu zagrożenia a ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy w tej materii są ze wszech miar prawidłowe.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje okoliczność, że w trakcie trwania postępowania w pozwanej szkole zdarzył się wypadek przy pracy. Jak już podniesiono ryzyka związane z wykonywaniem pracy w całości wyeliminować się nie da. Ponadto nie wiadomo co legło u podstaw wskazanego zdarzenia – zaniechania pracodawcy czy też niedopełnienie obowiązków przez poszkodowanego pracownika czy też oba te czynniki. Ponadto wywodzenie jakichkolwiek pozytywnych skutków prawnych dla powódki ze zdarzenia które jej nie dotyczyło, nie znajduje żadnego usprawiedliwienia.

Nieistotnym jest też czy powódka występowała do pracodawcy o zmianę warunków pracy – zatrudnienie dodatkowej osoby do pracy w kuchni. Jak już podniesiono w procesie nie wykazano, że warunki pracy na kuchni w pozwanej choć ciężkie nie spełniały wymogów bezpieczeństwa pracowników. Z tych też względów okoliczność czy powódka zgłaszała możliwość poprawy warunków zatrudnienia pozostaje bez wpływu dla oceny jej roszczeń odszkodowawczych związanych z wystąpieniem u niej choroby zawodowej.

W ocenie Sądu chybionymi są też zarzuty apelacji wskazujące na nieprawidłowości w zakresie postępowania Sądu poprzez naruszenie kryteriów ustalania odpowiedniej sumy zadośćuczynienia – art. 445 kpc i nieprawidłowe uznanie, że powódka nie udowodniła szkody w związku z chorobą zawodową – art. 444 kc.

Na wstępie wskazać należy, co słusznie zauważył już Sąd I instancji cywilnoprawna, odpowiedzialność pracodawcy za skutki zarówno choroby zawodowej jak i wypadku przy pracy ma charakter uzupełniający. Pracownik nie może dochodzić odszkodowania i renty na podstawie art. 444 KC oraz zadośćuczynienia z art. 445 KC przed rozpoznaniem jego roszczeń o świadczenia przysługujące na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1376 ze zm.). Dopiero po rozpoznaniu jego prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu i renty z tytułu niezdolności do pracy na podstawie przepisów tej ustawy, może on dochodzić świadczeń uzupełniających w oparciu o przepisy prawa cywilnego. / postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 13-12-2018 I PK 259/17 L. wyrok s.apel. w Rzeszowie 18-12-2013 III APa 9/13 wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 26 marca 2013 r. I ACa 864/12 LEX nr 1344238/. Na gruncie rozpoznawanej sprawy co bezsporne na tej postawie powódka dochodziła wyłącznie jednorazowego odszkodowania w skutek czego Zakład Ubezpieczeń społecznych wypłacił jej kwotę 9000 zł.

Zgodnie z art. 444 § 1 k.c. w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. W tych wypadkach Sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 k.c.).

Redakcja tego przepisu nie zawiera żadnych reguł ani kryteriów, w oparciu o które, sądy rozstrzygając konkretne sprawy, mogłyby ustalać wysokość sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia, a jedyną wskazówką ustawodawcy jest określenie by suma ta była "odpowiednia". Ustalanie przez sąd odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną przez poszkodowanego szkodę niemajątkowa, z uwagi na jej charakter, tj. ściśle zależność od indywidualnych przeżyć, niejednokrotnie trudność w wyrażeniu jej rozmiaru przez samego poszkodowanego, brak możliwości przedstawienia wartości niemajątkowej w kategoriach finansowych oraz wycenienia doznanego cierpienia fizycznego i psychicznego, powoduje niewątpliwą trudność. W doktrynie i orzecznictwie sądów przyjmuje się, iż z braku szczegółowych kryteriów zawartych w samej ustawie, przy ustalaniu odpowiedniej sumy należy uwzględniać wszelkie okoliczności sprawy mogące mieć wpływ na wielkość doznanej przez poszkodowanego krzywdy; wszystkie pozostałe czynniki mają znaczenie wówczas, gdy wpływają na odczuwane cierpienia.

Zauważyć należy, że według wskazań judykatury zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być "odpowiednia" w tym znaczeniu, że powinna być - przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego - utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2000 r. (I CKN 969/98) wynika, że przy ocenie "odpowiedniej sumy" należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie winno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość.

Jeśli zaś chodzi o samą kwotę zadośćuczynienia, to jej określenie leży w granicach sędziowskiego uznania, i zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem Sądu Najwyższego, korygowanie przez sąd drugiej instancji zasądanego zadośćuczynienia może być aktualne tylko wtedy, gdy przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, mających wpływ na jego wysokość, jest ono niewspółmiernie nieodpowiednie, czyli albo rażąco wygórowane, albo rażąco zaniżone. Przyjmuje się w orzecznictwie, że ustalając wysokość zadośćuczynienia sąd wyłącznie posiłkuje się regulacjami dotyczącymi ustaleniem procentowego uszczerbku na zdrowiu. Taka metoda ma charakter pomocniczy. Ponadto jednorazowe odszkodowanie powinno być wzięte pod uwagę przy określeniu wysokości zadośćuczynienia, co nie jest jednoznaczne z mechanicznym zmniejszeniem sumy zadośćuczynienia o kwotę odszkodowania./por. wyrok SN z dnia 5 października 2005 r, I PK 47/05, wyrok SN - Izba Pracy z dnia 27-11-2018 I PK 169/17 L. , wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 22 marca 2018 r. III APa 80/17 LEX nr 2486470, - wyrok SA Lublin z dnia 18-07-2018 III APa 12/18 L./

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że Sąd Rejonowy uwzględnił wszystkie wskazane okoliczności mające wpływ na wysokość zadośćuczynienia. Charakter choroby powódki – 12 % uszczerbek na zdrowiu, charakter, zakres i czas leczenia, poczucie krzywdy tj. doznane cierpienia fizyczne psychiczne, konieczność dalszego kontynuowania leczenia i utrudnienia w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia, nadto fakt wypłaty powódce jednorazowego odszkodowania w kwocie 9000 zł. Znamiennym jest również, iż powódka w toku niniejszego postępowania wskazała, iż otrzymana przez nią kwota z tytułu jednorazowego odszkodowania z ZUS w związku z chorobą zawodową wyczerpała naprawienie powstałej krzywdy z związku z tą chorobą. Należność 20.000 zł wliczyła przy przyjęciu podwójnej kwoty otrzymanej tytułem powyższego odszkodowania z ZUS, bo musi się leczyć, w tym prywatnie, gdyż inaczej na wizytę musi długo czekać. Latem przeszła również odpłatną rehabilitację, która miała pomóc w odczuwanych przez nią dolegliwościach bólowych. Zadośćuczynienie w powyższej kwocie należy się jej więc

za lata ciężkiej pracy na rzecz pozwanej placówki. Tym samym niewątpliwie w świetle stanowiska samej powódki jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego wyczerpało naprawienie szkody z tytułu doznanej przez nią krzywdy.

W ocenie Sądu II instancji nawet przyjmując jak chce tego skarżący iż powyższe stanowisko było wyłącznie konsekwencją trudności powódki w zakresie przedstawienia sposobu wyliczenia dochodzonej kwoty wynagrodzenia - stąd odniosła się do kwoty odszkodowania z ZUS i wynagrodzenia, nie sposób dojść do przekonania iż jednorazowe odszkodowanie nie wyczerpywało naprawienia szkody z tytułu doznanej przez nią krzywdy. Zdaniem sądu II instancji kwota zadośćuczynienia, która została uznana przez Sąd Rejonowy za stosowną – objęta wypłaconym jednorazowym odszkodowaniem mieści się w rozsądnych granicach adekwatnych nie tylko do zakresu doznanej przez powódkę krzywdy, ale i do aktualnych stosunków majątkowych, odpowiada aktualnym warunkom życiowym i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa, prezentuje też sobą realną wartość.

Odnosząc się do powyższego jeszcze raz wskazać należy, iż kwota zadośćuczynienia ma być odpowiednia do rozmiaru doznanych cierpień. Tym samym procentowo określony uszczerbek i jego wartość ustalona w przepisach ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy służy tylko jako pomocniczy środek ustalania rozmiaru odpowiedniego zadośćuczynienia. Dodać należy, że w prawie ubezpieczeń społecznych – co dostrzegł też Sąd I instancji - wysokość należnego jednorazowego odszkodowania jest zryczałtowana, a w prawie cywilnym wysokość zadośćuczynienia jest zindywidualizowana (wyrok SN z 5 października 2005 roku, I PK 47/05, M.P.Pr. (...)). Należne poszkodowanemu zadośćuczynienie nie może być zatem mechanicznie mierzone przy zastosowaniu stwierdzonego procentu uszczerbku na zdrowiu. Niezbędnymi do zastosowania są także pomocniczo kryteria takie, jak poziom stopy życiowej społeczeństwa, czy świadczenia zasądzane w innych analogicznych sprawach, nie może bowiem zostać przekreślona podstawowa, tzn. kompensacyjna funkcja zadośćuczynienia. Nie można przy tym akceptować stosowania wyłącznie taryfikatora i ustalania wysokości zadośćuczynienia według procentów trwałego uszczerbku na zdrowiu, bowiem zdrowie ludzkie jest dobrem o szczególnie wysokiej wartości, w związku z czym zadośćuczynienie z tytułu uszczerbku na zdrowiu powinno być odpowiednio wysokie.

Zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie o rażącej niewspółmierności cierpień powódki w stosunku do ostatecznie przyznanych jej świadczeń nie może być mowy. Sąd I instancji, ustalając wysokość ewentualnie należnego powódce zadośćuczynienia, na podstawie art. 445 § 1 KC, uwzględnił nie tylko okoliczności związane z rodzajem doznanej przez nią choroby zawodowej, odczuwanym bólem, utrudnieniami w życiu codziennym, czasem trwania leczenia i rehabilitacji, lecz także miał na uwadze fakt, że zasądzona ponadto kwota w odniesieniu do przeciętnej stopy życiowej społeczeństwa prowadziłyby do nadmiernego wzbogacenia poszkodowanej. Kwota przyznanego powódce jednorazowego odszkodowania jako zadośćuczynienie za doznane cierpienia w odniesieniu do rozmiaru jej krzywd miała też ekonomicznie odczuwalna wartość. W tym stanie rzeczy i w tym zakresie nie zaistniały podstawy do kwestionowania zaskarżonego wyroku.

Z kolei odnosząc się do żądania naprawienia szkody podnieść należy, że przepis art. 444 § 1 k.c. ujmuje szkodę w sposób możliwie szeroki, a więc poszkodowany może domagać się kompensaty wszelkich kosztów, w tym także: kosztów transportu, kosztów odwiedzin osób bliskich, kosztów szczególnego odżywiania i pielęgnacji w okresie rekonwalescencji, kosztów nabycia specjalistycznej aparatury rehabilitacyjnej, kosztów przyuczenia do wykonywania nowego zawodu (przez jednorazowe albo okresowe świadczenie), zwrotu utraconych zarobków. (Wyrok Sadu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 2 lutego 2018 r. I ACa 2009/16, LEX nr 2461365). Pojęcie "wszelkie koszty" oznacza koszty różnego rodzaju, których nie da się z góry określić, a których ocena, na podstawie okoliczności sprawy, należy do sądu. Jednak celowość ponoszenia wszelkich wydatków może być związana nie tylko z możliwością uzyskania poprawy stanu zdrowia, ale też z potrzebą utrzymania tego stanu, jego niepogarszania (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23 lutego 2018 r I ACa 868/17, LEX nr 2478533).

Podkreślenia jednak wymaga, iż w sprawie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym konieczne jest, by powód wskazał na szkodę, którą poniósł oraz pozostające z nią w adekwatnym związku przyczynowym zdarzenie będące jej źródłem. Zdarzenie to musi być działaniem lub zaniechaniem pozwanego albo osób, za które

pozwany odpowiada, dającym się zakwalifikować jako bezprawne, a czasami także - w zależności od podstawy odpowiedzialności - jako zawinione. (Wyrok SN 20-09-2013 II CSK 703/12 LEX nr 1383075). Odszkodowanie ma służyć wyrównaniu uszczerbku majątkowego powstałego w majątku poszkodowanego na skutek szkody (wyrok s.apel. w Łodzi 02-09-2013 I ACa 351/13 LEX nr 1394226) Rozmiar szkody, a tym samym wysokość zgłoszonego żądania podlega weryfikacji w toku procesu (wyrok s.apel. w Szczecinie 12-12-2012 I ACa 383/12 LEX nr 1271979). Wobec powyższego nie jest możliwym uwzględnienie żądania zapłaty odszkodowania w związku ze stwierdzoną chorobą zawodową bez udowodnienia powstania i wielkości uszczerbku majątkowego nią wywołanego.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy strona powodowa celem wykazania wielkości i rodzaju doznanej na skutek choroby zawodowej szkody żadnych dowodów nie powołała. Ograniczyła się do wskazania, iż zażywała środki przeciwbólowe jednakże nawet szczątkowe dowody mające uzasadniać wysokość z tym związanych wydatków nie zostały w procesie przedstawione. Nie należy przy tym tracić z pola widzenia iż powódka była reprezentowana przez fachowego pełnomocnika a Sąd zgodnie z zasadą kontradyktoryjności nie był uprawniony w żadnej mierze do zastępowania stron w zakresie inicjowania postępowania dowodowego w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Brak też podstaw do uznania, iż w rozpoznawanej sprawie odszkodowanie winno uwzględniać wysokość utraconych przez powódkę zarobków. Jeszcze raz podnieść należy, iż cywilnoprawna, odpowiedzialność pracodawcy za skutki zarówno choroby zawodowej jak i wypadku przy pracy ma charakter uzupełniający. Tym samym zaniechanie powódki w zakresie wystąpienia o należne świadczenia z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zawodową niewątpliwie wpływa na wielkość doznanej przez nią szkody. Zapewne nawet gdyby powódka wystąpiła o przeliczenie jej świadczeń faktycznie i tak obniżyłyby się jej dochody. Niemniej jednak nie zmienia to faktu, że w sytuacji, w której powódka mogła otrzymać odpowiednio wyższe świadczenia w związku z chorobą zawodową to nie wykazała faktycznej szkody jakiej miała rzekomo doznać na skutek zawinionych działań pozwanego. Z tych też względów uznać należało, iż powołany wyżej przepis w tej sytuacji nie mógł mieć w sprawie zastosowania.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe i na podstawie zebranego w sprawie materiału, zgodnie z regułami określonymi w art. 233 § 1 kpc, trafnie wywiódł, iż zgłoszone powództwo o odszkodowanie i zadośćuczynienie należne na podstawie art. 445 § 1 kc oraz 444 § 1 k.c. w zw. z art. 415 kpc przede wszystkim z uwagi na brak wykazania przesłanek odpowiedzialności pozwanego, oraz udowodnienia wskazywanej przez powódkę wysokości doznanej szkody majątkowej jak i niemajątkowej, przy bezspornie stwierdzonej chorobie zawodowej pracownika, nie mogło zostać uwzględnione. Z tych też względów brak było podstaw do zmiany bądź uchylenia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 § 1 kpc oddalił apelację powódki jako bezzasadną

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu za drugą instancję orzeczono na podstawie § 16 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 15 ust. 1 pkt. 5 w zw. § 8 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3.10.2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. 2016 r., poz. 1714 j.t.).

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję orzeczono natomiast na podstawie art. 102 kpc uznając, iż trudna sytuacja życiowa i finansowa powódki związana jej stanem zdrowia stanowi przypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w powołanym przepisie uzasadniający odstąpienie od obciążania jej kosztami przegranej sprawy z uwagi na zasady słuszności i współzycia społecznego.

Sędziowie : Przewodniczący :

J.L.