

## UZASADNIENIE

### ***wyroku w całości***

Zaskarżonym wyrokiem z 10 września 2020 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy X P 1026/19 z powództwa Ł. A. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. o sprostowanie (ustalenie) treści protokołu powypadkowego w pkt. 1 sentencji wyroku w związku z ustaleniem, że przyczyną wypadku było także nieprzestrzeżenie przez pozwanego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w O. przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia- sprostował protokół powypadkowy nr 10/2019r z 30 września 2019 r. dotyczący wypadku przy pracy Ł. A., który miał miejsce 20 sierpnia 2019 r., w ten sposób, że w punkcie 5 (piątym) protokołu, w miejsce zapisu dotyczącego ustalenia przyczyny wypadku o treści: „ stwierdzono, że wyłączną przyczyną było naruszenie przez poszkodowanego pracownika następujących przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa” umieszcza zapis o treści: „nie stwierdzono, że wyłączną przyczyną było naruszenie przez poszkodowanego pracownika następujących przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa”; w pkt. 2 sentencji wyroku zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz Ł. A. 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; a w pkt. 3 sentencji wyroku obciążył i nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi 30 zł tytułem opłaty sądowej.

### ***Przedmiotowe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

Od 1 września 2019 r. Ł. A. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w O. na stanowisku mechanika. Początkowo na podstawie umowy o pracę z 30 sierpnia 2016 r. zawartej na okres próbny od 1 września 2016 r. do 30 listopada 2016 r., następnie na podstawie umowy o pracę z 28 listopada zawartej na czas określony od 1 grudnia 2016 r. do 30 listopada 2017 r. oraz na podstawie umowy o pracę z 22 listopada 2017 r. zawartej na czas nieokreślony od 1 grudnia 2017 r.

Powód ma wykształcenie zawodowe w kierunku mechanik pojazdów samochodowych, dysponuje świadectwami kwalifikacyjnymi uprawiającymi do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci /Grupa 1, 2, 3/.

W dniach 1-2 września 2016 r. Ł. A. odbył szkolenia obowiązujące pracowników nowoprzyjętych, obejmujące szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, instruktaż ogólny i stanowiskowy na stanowisku pracy mechanik oraz został zapoznany z ryzykiem zawodowym na tym stanowisku. Szkolenie z BHP, w którym uczestniczył powód, wyglądało w ten sposób, że zakładowy specjalista ds. BHP przyniósł laptopa, otworzył prezentację i nakazał ją przeczytać nowoprzyjętym pracownikom. Następnie wrócił i zapytał ich, czy mają jakieś pytania, a gdy odpowiedzieli, że nie mają, zakończył szkolenie. Szkolenie mogło trwać krócej niż 3 godziny. Gdy nie ma pytań prezentacja trwa ok. 1,5 h.

W dniach 6-7 grudnia 2016 r. Ł. A. odbył szkolenie okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników na stanowiskach robotniczych. Szkolenie obejmowało w szczególności aktualizację i uzupełnienie wiedzy, i umiejętności z zakresu przepisów i zasad BHP związanych z wykonywaną pracą, zagrożeń związanych z wykonywaną pracą oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami, a także postępowania w razie wypadku i w sytuacjach zagrożeń.

W dniu 6 lipca 2018 r. Ł. A. został skierowany na okresowe badania lekarskie i orzeczeniem lekarskim nr 01/08/2018 z 14 sierpnia 2018 r. stwierdzono - wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, że jest zdolny do pracy na stanowisku mechanika. Data kolejnego badania okresowego została wyznaczona na dzień 14 sierpnia 2020 r. W skierowaniu

na badania nie podano łącznej liczby czynników niebezpiecznych, szkodliwych na zdrowia lub uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy.

Od chwili podjęcia zatrudnienia w pozwanej, tj. od września 2016 r. Ł. A. pracował na stanowisku mechanika w dziale utrzymania ruchu w tzw. przerobowni. Wtedy odbył ogólne szkolenie stanowiskowe dla mechanika maszyn i urządzeń (trwało ok. 1 h -oprowadzenie po zakładzie przez innego pracownika). Od maja 2019 r. w ramach wewnątrz-wydziałowego przeniesienia, skierowano powoda do naprawy pras hydraulicznych w innym dziale (wcześniej naprawiał i konserwował młyny masy ceramicznej, z tym, że o ich obsługę z użyciem pulpitu zawsze prosił operatorów młynów). Prasy były dla powoda całkowitą nowością. Nie znał ich budowy ani zasad obsługi (innych niż młynów w przerobowni). Nowy dział technicznie nie miał żadnego związku z działem, w którym pracował wcześniej. Po przeniesieniu, nie przeprowadzono instruktażu stanowiskowego powoda ani nie zapoznano go ponownie z ryzykiem zawodowym, nie przeszkolono z BHP. Powoda nie przeszkolono również szczegółowo i profesjonalnie w zakresie obsługi nowych urządzeń -pras. Nie nadzorowano i nie sprawdzano, czy zapoznał się z „instrukcją bezpiecznej obsługi prasy hydraulicznej i suszarni E.”, ani czy i w jakim zakresie przyswoił opisane tam zasady. Powód we własnym zakresie jeden raz przejrzał w/w instrukcję, ale niewiele z tego zapamiętał. Potem nie widywał instrukcji, nie wiedział, gdzie się znajduje i czy na hali. Przełożeni polecili, aby uczył się budowy i obsługi nowych maszyn poprzez obserwowanie pracy starszych stażem kolegów, m.in. B. J. (1) i w razie potrzeby prosił ich o ewentualną pomoc przy maszynie. Powód tak też robił w czasie kilku wcześniejszych zmian formatu i regulowaniu przegrody kosza zasypowego, podczas których towarzyszył B. J.. W 95% B. J. samodzielnie wszystko robił przy maszynach, aby było szybciej (zwłaszcza, przy pulpicie sterowania, np. zmianę cykliów, włączanie i wyłączanie, opuszczanie). Powód wówczas stał, obserwował, a dopiero po regulacjach B. J. razem rozbierali formę bądź ją montowali.

Instruktaż stanowiskowy dla mechaników na ogół polegał na tym, że kierownik utrzymania ruchu bądź bezpośredni przełożony prowadził nowoprzyjętego do danej maszyny, ogólnie mówił do czego ona służy, pokazywał na pulpicie funkcje i sterowanie nimi, opisywał przyciski, np. bezpieczeństwa, stop, klawisze funkcyjne, przeprowadzał próbę działania, pokazywał bariery bezpieczeństwa, podstawowe zasady bezpiecznej konserwacji. Instruktaż nie pokrywał się w całości z programem szkolenia stanowiskowego opracowanego w pozwanej.

W dniu 20 sierpnia 2019 r. Ł. A. rozpoczął pracę o godzinie 7:00 i miał ją zakończyć o godzinie 15:00. W tym dniu razem z drugim mechanikiem B. J. (1) miał za zadanie wymienić format na prasie nr 5 na hali produkcyjnej. Prace zaczęli od zdemontowania siatek-osłon zabezpieczających przed dostępem do stołu zasypowego. Na siatkach miała znajdować się instrukcja obsługi pasy. Tuż przed godziną 15:00 w/w zakończyli wymianę formy i B. J. (1) uruchomił prasę. Działała prawidłowo. Mechanicy nie dostrzegali już żadnych problemów technicznych, poza tym, że okazało się, że maszyna wymaga jeszcze wymiany i regulacji szczotek czyszczących na podajniku rolkowym, pomiędzy prasą a suszarnią E.. W tym celu B. J. (1) ponownie zatrzymał prasę przyciskiem nr 6-trzecim od lewej na dole pulpitu (zatrzymanie cyklu automatycznego z ominięciem zatrzymania awaryjnego) i udał się do magazynu technicznego po szczotki i pasek klinowy, który był potrzebny. Bariera bezpieczeństwa była opuszczona. W tym czasie powód został przy prasie, którą samodzielnie uruchomił w celu regulacji rolek przejazdowych za prasą. Wcześniej, regulował kosz zasypowy przy prasie i nieopatrznie pozostawił tam dwa klucze. Gdy sobie to uświadomił, postanowił zabrać zapomniane klucze. Powód wyłączył więc prasę za pomocą wyłącznika głównego na panelu sterowania, co powoduje jedynie zatrzymanie cyklu prasy (nie wyłącza zasilania z falownika wózka zasypowego). Panel składał się z wielu przycisków /ponad 20/, których przeznaczenie trudno było powodowi zapamiętać (zwłaszcza, że było dużo nowych obowiązków, a do konserwacji dochodziła jeszcze suszarnia). Z pośpiechu nie podniósł jednak bariery bezpieczeństwa blokującej przypadkowe uruchomienie się prasy (nie wiedział przy tym, że jej podniesienie rozłącza mechanizm całkowicie i uniemożliwia uruchomienie- zrozumiał, że blokuje tylko stempel, a nie całe urządzenie). Nie wcisnął także wyłącznika awaryjnego, ponieważ co do zasady B. J. także tego nie robił (dopiero po wypadku inspektor bhp wyjaśnił powodowi, że tak należało robić, ponieważ blokowało to całą maszynę). Powód spieszył się, ponieważ był już koniec zmiany, a mechanicy często pracowali w nadgodzinach. W tym dniu starali się skończyć prace i wyjść z o „normalnej porze”. Następnie, powód wszedł na skrzynię z pompami i przeszedł nad ogrodzeniem wózka zasypowego załadunku proszku przy prasie hydraulicznej oraz wszedł na wózek. W tym miejscu stracił z oczu pulpitan sterowniczy i

nie miał dostępu do pulpitu oraz do wyłącznika awaryjnego. Nie był też widoczny dla innych osób, które znalazłyby się w okolicy pulpitu. W tym momencie prasa ruszyła i ruchoma poprzeczka docisnęła prawą nogę powoda w okolicach stawu skokowego do elementu stałego stołu. Powód wtedy krzyknął. Usłyszał to wracający z magazynu (...), który niezwłocznie podbiegł do panelu sterującego, wyłączył prasę i przystąpił do uwalniania zaciśniętej nogi Ł. A.. Wówczas maszyna była włączona, nie wyświetlał się sygnał zatrzymania przyciskiem awaryjnym, który byłby podświetlony, gdyby go użyto.

Wciśnięcie wyłącznika głównego dawało tylko tyle, że zatrzymywało cykl maszyny, którą można było łatwo włączyć ponownie. Wyłącznik awaryjny od razu unieruchamiał urządzenie, a wyłącznik główny powodował, że maszyna dokończyła jeszcze ruchy w danym cyklu (do jego pełnego zakończenia).

Zdarzało się, że dyrektor zakładu przechodząc obok maszyn, włączał je. Nie robił tego tylko, gdy wyświetlał się wyłącznik awaryjny. Wówczas dawał jakiś znak, że włącza, np. gwizdał. Czasami pytał, czy „ma jechać”. Większość urządzeń wykonywała cykl produkcyjny automatycznie, bez potrzeby szczególnej obsługi przez operatora.

Przyciski na pulpicie wymagały delikatnego naciskania, z wyczuciem „kliku”. Potwierdzeniem kliknięcia przycisku „zatrzymania cyklu automatycznego” jest podświetlana na czerwono informacja na wyświetlaczu pulpitu o treści „przycisk zatrzymania”. Możliwe jest, przy założonych rękawiczkach, że nie zawsze przycisk zostanie właściwie wciśnięty i może nie dojść do wysterowania.

Wszyscy mechanicy i elektrycy, gdy konieczna była szybka naprawa lub regulacja zasypu masy ceramicznej, przechodzili na wózek zasypowy tak, jak zrobił to powód w dniu wypadku, tj. ponad ogrodzeniem wózka. Powód to zaobserwował, uznał za utrwaloną zasadę postępowania i zastosował ten sposób w dniu zdarzenia. Uważał, że skoro wszyscy tak robią, to jest to dozwolone. Powód nikomu nie mówił, że wchodzi na wózek. W chwili zdarzenia w pobliżu prasy nr 5 nie było zresztą nikogo, także operatorów obsługujących linie. W czasie, gdy B. J. był w magazynie, ok. 15.00 obok prasy nr 5, niedaleko czyszczarek stał dyrektor K. C., który później przeszedł między liniami nr 5 i 6 w kierunku „sterówki”, a następnie do linii skłiwienia. Wszyscy wiedzieli, że prasa nr 5 ma w tym dniu zmienianą formę. Powoda zdjęto z wózka prasy przy pomocy palety i wózka widłowego.

Po zdarzeniu wezwano pogotowie, które przewiozło Ł. A. do Wojewódzkiego Szpitala (...) w Z., gdzie na izbie przyjęć przebywał od godziny 16:47 do godziny 19:29. Rozpoznano wówczas złamanie podudzia łącznie ze stawem skokowym.

W dniu zdarzenia „instrukcja bezpiecznej obsługi prasy hydraulicznej i suszarni E.” była umieszczona na siatce chroniącej wózek zasypowy. Zgodnie z instrukcją przed przystąpieniem do czynności regulacyjnych bądź konserwacyjnych wykonujący tę czynność powinien:

- podnieść całkowicie suwak poprzez naciśnięcie przycisków 25 i 3 umieszczonych na tablicy sterowniczej;
- za pomocą dźwigni umieszczonej z boku podnieść barierkę zabezpieczającą;
- nacisnąć przycisk zatrzymania awaryjnego;
- wyłączyć napięcie wyłącznikiem głównym, akumulatory hydrauliczne zostają automatycznie opróżnione;
- za pomocą zaworu spustowego zmniejszyć ciśnienie w układzie.

W dniu zdarzenia prasa obsługiwana przez powoda była sprawna. Potwierdził to zespół ustalający okoliczności i przyczyny wypadku. Pracodawca dokonał kontroli obwodów bezpieczeństwa pracy i wózka zasypowego, w tym działania przycisków bezpieczeństwa oraz bariery bezpieczeństwa prasy. Skontrolowano także stan osłon i ich zamocowania na prasie oraz na wózku zasypowym. Nie stwierdzono nieprawidłowości w działaniu wymienionych elementów. Ponadto, w zakładzie pracy od 1 listopada 2017 r. funkcjonuje zespół ds. przeglądów maszyn i urządzeń, który dokonuje okresowych /jeden raz w miesiącu, do 10. każdego miesiąca/ kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń oraz prawidłowości działania zabezpieczeń stref niebezpiecznych, po czym kierownik zespołu w

terminie kolejnych 7 dni przekazuje Dyrektorowi Zakładu protokół z wykonanych czynności. Ostatnie komisyjne sprawdzenie obwodów przed wypadkiem powoda miało miejsce w lipcu 2019 r. Nie stwierdzono wówczas żadnych nieprawidłowości technicznych prasy, przy której powód pracował w dniu wypadku. Oprócz okresowych przeglądów wykonywano także regularnie, zgodnie z harmonogramem, niezbędne prace smarownicze.

W dniu 30 września 2019 r. pozwany pracodawca sporządził ostateczną wersję protokołu powypadkowego, uwzględniające uwagi Ł. A. do wcześniejszej jego wersji. W protokole uznano, iż zdarzenie jakiemu uległ powód w dniu 20 sierpnia 2019 r. jest wypadkiem przy pracy. Jako przyczynę wypadku pozwany pracodawca wskazał jednak „wejście w strefę zagrożenia pomimo niedokonania przez poszkodowanego prawidłowego zatrzymania pracy prasy przez podniesienie bariery” oraz, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez powoda następujących przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa: art. 211 pkt.2 kp w zw. z instrukcją bezpiecznej obsługi prasy i suszarni E..

Przed przystąpieniem do czynności konserwacyjnych bądź regulacyjnych należało :podnieść całkowicie suwak poprzez naciśnięcie przycisków 25 i 3 umieszczonych na tablicy sterowniczej, za pomocą dźwigni z boku podnieść barierkę zabezpieczającą, nacisnąć przycisk zatrzymywania awaryjnego, wyłączyć napięcie wyłącznikiem głównym (wówczas akumulatory hydrauliczne zostają automatycznie opróżnione), za pomocą zaworu spustowego zmniejszyć ciśnienie w układzie.

W dniach: 21 listopada, 4, 5 19 i 20 grudnia 2019 r. oraz 15 stycznia 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w siedzibie (...) Sp. z o.o. w O.. Jako przyczyny wypadku wskazano: uwięzienie stopy poszkodowanego pomiędzy ruchomym elementem wózka zasypowego a stałym elementem stołu; wejście w strefę niebezpieczną maszyny pomimo zastosowanych osłon siatkowych, niewłaściwe zabezpieczenie maszyny przed uruchomieniem w trakcie czynności wykonywanych w chwili wypadku przez pracownika; pośpiech (wypadek wydarzył się o godzinie 15:00, tj. o godzinie planowanego zakończenia dnia pracy). W trakcie kontroli PIP stwierdziła, m.in., że J. M. (1) nie poddano instruktażowi stanowiskowemu przed dopuszczeniem do pracy na stanowisku operatora prasy hydraulicznej/k:100v/, choć podpisał on kartę szkolenia stanowiskowego oraz nie zapoznano z oceną ryzyka zawodowego na w/w stanowisku. Ponadto, stwierdzono, że B. J. przed dopuszczeniem do obowiązków brygadzysty w miesiącach lipiec, sierpień, wrzesień, październik 2019r. nie poddano instruktażowi stanowiskowemu.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dokumentów, których strony nie podważały oraz wiarygodnych, a nadto na podstawie zeznań świadków B. J., A. K., M. N., J. M., uznając je za logiczne, spójne i korespondujące ze sobą oraz z pozostałymi dowodami oraz na podstawie zeznań powoda, które ocenił jako wiarygodne, akcentując, że pozwana nie podważała tych zeznań. Sąd I instancji stwierdził, że ustalenia faktyczne były niesporne, uznając, że tym samym zbędne stało się korzystanie z dowodu opinii biegłych sądowych: ds. BHP i z zakresu mechaniki maszyn i urządzeń. Według Sądu Rejonowego okoliczności sprawy potwierdzały, że do naruszenia w/w przepisów doszło także po stronie pracodawcy, chociażby z uwagi na brak należytego nadzoru nad pracą powoda i niedostateczne jego przeszkolenie do pracy z niebezpiecznymi maszynami w ruchu, co zdaniem Sądu I instancji pozwalało na uwzględnienie roszczenia i skutkowało pominięciem dowodu z opinii powołanych wyżej biegłych sądowych, które nie były przydatne do wykazywania okoliczności już ustalonych zgodnie z twierdzeniami strony. Sąd Rejonowy dodał, że wskazane przez pełnomocnika powoda tezy dowodowe, w szczególności w odniesieniu do biegłego z zakresu BHP, zmierzały w istocie do ustalania faktów, poszukiwania dowodów oraz oceny zgodności określonego zachowania z prawem, do czego w toku procesu uprawniony jest wyłącznie Sąd i biegły nie może go w tym zakresie wyręczać.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że na podstawie art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Sąd zaznaczył, że interes prawny powoda musi istnieć obiektywnie, a ciężar jego wykazania spoczywa na powodzie (art. 6 k.c.). Interes prawny w sprawie o ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa nie decyduje wprost o zasadności powództwa, a jedynie warunkuje możliwość

badania i ustalania prawdziwości twierdzeń powoda, że dany stosunek prawny lub prawo istnieje. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się dopuszczalność powództwa o sprostowanie protokołu powypadkowego, a zwłaszcza, że brak jest podstaw do twierdzenia, że po sporządzeniu protokołu powypadkowego poszkodowany pracownik nie ma możliwości dalszej kontroli nad protokołem, gdy nie zgadza się ze stwierdzeniem, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku przy prac. Powołując się na judykaty Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy argumentował, że pracownik lub członkowie jego rodziny z reguły mają interes prawny w uzyskaniu orzeczenia zastępującego protokół powypadkowy, jeżeli chcą ubiegać się o świadczenie w postępowaniu przed organem rentowym (art. 189 k.p.c.), co oznacza, że pracownik lub członek jego rodziny mogą skutecznie żądać przed sądem pracy, aby pracodawca sprostował niekorzystne zapisy protokołu powypadkowego.

Sąd Rejonowy w efekcie tych rozważań przyjął, że powód posiadał interes prawny w wytoczeniu powództwa o sprostowanie protokołu powypadkowego, gdyż pozytywne ustalenie pozwoli powodowi, np. wystąpić z roszczeniami do ZUS o wypłatę świadczeń wypadkowych i zminimalizować ryzyko odmowy ich wypłaty z uwagi na stwierdzenia w protokole o wyłącznie zawinionych przez powoda naruszeniu przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia.

Na podstawie ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy stwierdził, że główną przyczyną wypadku, któremu uległ powód, była niedostateczna wiedza powoda w zakresie bezpiecznej obsługi prasy hydraulicznej i brak należytego nadzoru nad pracą niedostatecznie przygotowanego do tego pracownika. Sąd I instancji uznał, że postępowanie powoda, oparte przede wszystkim na obserwacji drugiego pracownika, w zestawieniu z brakiem wykształcenia w tym zakresie i małym doświadczeniem zawodowym, spowodowały niewłaściwe zabezpieczenie prasy przed uruchomieniem się cyklu w trakcie wykonywanych przez powoda czynności w zasięgu działania ruchomych elementów urządzenia. Według Sądu Rejonowego naruszenie zasad bezpiecznego postępowania przy konserwacji prasy nie było wyłączną przyczyną wypadku, gdyż przyczyną główną było nieprzestrzeganie przez pozwanego pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia.

Sąd Rejonowy wskazał, że w związku z przeniesieniem powoda do innego działu nie przeprowadzono z nim instruktażu stanowiskowego a nadto powód nie został zapoznany z ryzykiem zawodowym. Sąd I instancji stwierdził, że powód nie został również należyście przeszkolony w zakresie obsługi nowego urządzenia, w tym z instrukcją jego bezpiecznej obsługi. Sąd Rejonowy argumentował, że nikt nie zweryfikował wiedzy powoda w tym zakresie, a dodatkowo pracownik wiodący B. J., który miał powoda wprowadzać w obowiązki i zapoznawać z prawidłową obsługą i konserwacją urządzeń, sam nie został przeszkolony stanowiskowo na powierzonym mu stanowisku (potwierdziły to ustalenia PIP). Sąd I instancji zaznaczył, że J. M. także nie został przeszkolony stanowiskowo do obsługi pras, ani nie zapoznawano go z ryzykiem zawodowym na tym stanowisku. W efekcie Sąd Rejonowy uznał, że twierdzenia powoda o zasadach szkolenia go przy obsłudze urządzeń w ruchu oraz niedostatecznym przeszkoleniu w zakresie obsługi i konserwacji pras były wiarygodne i zostały dostatecznie zobjektywizowane.

Zdaniem Sądu I instancji wskazanie przez pozwanego, że w ramach obowiązków mechanika powód miał obowiązek dokonywania w miarę potrzeby napraw wszystkich maszyn i to wyłącza odpowiedzialność pracodawcy jest niewystarczające do uwolnienia się od odpowiedzialności za wypadek powoda. Sąd Rejonowy uznał, że zróżnicowanie maszyn i urządzeń poddawanych konserwacji, zwłaszcza że początkowo powoda skierowano na ponad 2 lata tylko do tzw. przerobowni, gdzie zajmował się wyłącznie młynami masy ceramicznej /zupełnie różnymi od urządzeń w dziale pras/, wymagało szczegółowego i kompetentnego przeszkolenia pracownika. Według Sądu Rejonowego tego zabrakło i zdarzył się wypadek. Sąd I instancji argumentował, że z zeznań powoda i świadków wynika, że powód głównie przyglądał się pracy B. J. na włączonych urządzeniach, aby było szybciej. Nie sterował nimi, a jedynie przystępował do prostych mechanicznych czynności, gdy maszyny były już odłączone od zasilania. W ocenie Sądu Rejonowego taki sposób „przyuczania” powoda był błędny i skutkowało jego brakiem doświadczenia oraz wypadkiem. Jednocześnie Sąd I instancji stwierdził, że nie powinno to dziwić, skoro B. J. też nie miał przeszkolenia w tym zakresie. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że zabrakło także należytego nadzoru nad pracą powoda i zapewnieniem bezpiecznych warunków jej świadczenia. Sąd I instancji zaznaczył, że powód wprawdzie sam podjął decyzję o wyłączeniu pasy i dokonywaniu

samodzielnych regulacji bez obecności B. J.-wtedy zostawił klucze na stole zasypowym, ale jednocześnie podkreślił, że nie to było przyczyną wypadku, wskazując, że do zdarzenia doszło dopiero wtedy, gdy powód samodzielnie, bez informowania kogokolwiek, zdecydował się wrócić na stół i wtedy sam, wg własnego zakresu umiejętności i wiedzy teoretycznej, wyłączył prasę na panelu, ale tylko wyłącznikiem głównym, zatrzymującym cykl produkcyjny, a nie definitywnie unieruchamiającym maszynę wyłącznikiem awaryjnym, a ponadto, nie podniósł bariery bezpieczeństwa, stanowiącej całkowitą gwarancję jakiegokolwiek uruchomienia maszyny. Według Sądu Rejonowego powód uczynił to z pośpiechu, ale też z braku wiedzy uznał, że wyłączenie jest wystarczające do wejścia na chwilę na stół i wzięcia narzędzi, bez dokonywania manipulacji przy elementach składowych maszyny. Sąd I instancji zaznaczył, że B. J. nie było wtedy w pobliżu, tak jak i operatora pras. Sąd Rejonowy wskazał, że powód, aby znaleźć się na stole zasypowym, przeszedł przez siatkę-osłonę, zabezpieczającą przed dostępem do ruchomych szuflad na stole zasypowym. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód nie powinien tam się znajdować, gdy maszyna nie była bezpiecznie unieruchomiona. Zdaniem Sądu I instancji naganne jest zwłaszcza akceptowanie przez przełożonych nagminnego przechodzenia w taki właśnie sposób jak powód przez wszystkich mechaników. Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana nie wykazała, aby było inaczej, a potwierdziły to zeznania świadka J. M.. Sąd I instancji dodał, że powód obserwował innych (bo w taki sposób nakazano mu przyswajać wiedzę w nowym dziale) i uznał, że skoro bardziej doświadczeni tak robią, to jest to prawidłowe i dopuszczalne. Właśnie tam, uruchomiona maszyna, docisnęła nogę powoda. Sąd Rejonowy stwierdził, że gdyby powód nie przeszedł przez założoną osłonę na stół nie doszłoby do zdarzenia. Dopiero po wypadku inspektor BHP ujawnił powodowi, że powinien jeszcze wcisnąć wyłącznik awaryjny. Zdaniem Sądu I instancji skoro powód tego nie wiedział to znaczy, że i B. J. i inni mechanicy tego nie robili. Według Sądu Rejonowego postępowali tak, bo albo nie wiedzieli o takiej konieczności, albo nikt nigdy nie powiedział im (nie zwrócił uwagi), że jest to niezbędne. Poza tym Sąd Rejonowy zaznaczył, że nawet, jeżeli zapis o przycisku awaryjnym znajdował się w instrukcji obsługi prasy (spisanej małym drukiem, powieszanej z tyłu prasy- jednego z wielu konserwowanych urządzeń mechanicznych, w mało wyeksponowanym miejscu), to pracodawca ponosi odpowiedzialność za nieodpowiednie przeszkolenie pracowników i nieskuteczne, tj. ze zweryfikowaniem ich rzeczywistej wiedzy praktycznej. Sąd I instancji podkreślił, że niewystarczające jest zapytanie na szkoleniu BHP, czy pracownicy mają pytania, gdy właśnie brak wiedzy objawia się brakiem pytań pracowników, bo de facto nie wiedzą o co pytać i nie mają świadomości jakie zagrożenia mogą pojawić się w danej sytuacji. Jeżeli pracownicy byli szkoleni stanowiskowo tak jak powód, to naturalne jest, że przekazywali sobie nawzajem wadliwą i niebezpieczną praktykę, np. nie wciskania wyłącznika awaryjnego w czasie pracy przy elementach znajdujących się zazwyczaj w ruchu (jak powód w chwili wypadku). Pracodawca nie wiedział o tym albo to akceptował. Według Sądu Rejonowego pracodawca dopuścił się więc winy w nadzorze, zawinionego i świadomego lekceważenia zasad BHP oraz instrukcji obsługi urządzeń, w stopniu co najmniej rażąco niedbałym.

Zdaniem Sądu I instancji powód naruszył przepisy bhp nieumyślnie, na skutek braku staranności w zakresie w jakim w ogóle wiedzę posiadał. Tj. co najwyżej w zakresie nie zastosowania bariery zabezpieczającej przed uruchomieniem urządzenia, np. przez dyrektora. Zdaniem Sądu Rejonowego powód posiadał tyle wiedzy, ale i tak mylnie rozumiał znaczenie w/w bariery, ponieważ nie wiedział, że zabezpiecza przed każdym sposobem uruchomienia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powoda nie było widać w tym miejscu od strony panelu sterowania, a także, że powód nie widział frontu urządzenia i panelu. Według Sądu I instancji choć nie ma na to jednoznacznych dowodów, to prawdopodobne jest, że ktoś uruchomił prasę, bez świadomości, że powód znajduje się na stole z ruchomymi szufladami. Sąd Rejonowy argumentował, że chwilę wcześniej w pobliżu prasy od strony panelu sterowania widziano dyrektora zakładu K. C., który miał zwyczaj uruchamiać maszynę stojącą z jakiegoś powodu. Sąd I instancji uznał, że wprawdzie dawał wtedy znak, ale trudno akceptować taki sposób sygnalizowania, skoro polegał na gwizdaniu albo okrzyku „czy ma jechać?” Taki sposób nie był według Sądu Rejonowego bezpieczny w ogólnym tego słowa znaczeniu, jak i w zestawieniu z formalnymi zasadami BHP.

Sąd I instancji podkreślił, że spoczywający na pracodawcy obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 15 kp). Świadczy to o doniosłości tego obowiązku, którego celem jest ochrona życia i zdrowia ludzkiego. Pracodawca zobowiązany jest

nie tylko do realizowania powszechnie obowiązujących przepisów bhp, ale jego zadanie sprowadza się również do zagwarantowania faktycznego bezpieczeństwa. W tym przypadku zasady te zostały naruszone.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 207 §§ 1, 2, 3 kp. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, podkreślając, że **na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy** oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> § 2 k.p. Sąd I instancji zaznaczył, że pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany: organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy; zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń; reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy; zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy.

Sąd Rejonowy argumentował, że pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednocześnie Sąd I instancji zaakcentował, że obowiązki pracodawcy w zakresie BHP mają charakter: bezwarunkowy (niezależny od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika), niepodzielny (działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan BHP w miejscu pracy), realny (muszą być wykonane w naturze), podwójnie zakwalifikowany (są powinnościami ze stosunku pracy o charakterze zobowiązaniowym wobec pracownika i publicznoprawnym wobec państwa, którego wykonanie jest zabezpieczone nadzorem państwowym). Uprzedniość odpowiedzialności pracodawcy za stan BHP rozumieć należy w ten sposób, że zanim pracodawca będzie mógł egzekwować od pracowników stosowne powinności przewidziane w art. 211 kp, określającym podstawowe obowiązki pracowników w sferze BHP, w pierwszej kolejności sam jest zobligowany zapewnić im bezpieczne środowisko pracy oraz bezpieczeństwo zindywidualizowane. Z kolei bezwarunkowy charakter tej odpowiedzialności oznacza to, że pracodawca nie może się od niej uwolnić zarzutem, że również pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu BHP. Pracodawca nie może zwolnić się od odpowiedzialności związanej z niezachowaniem przepisów bhp zarzutem, że również pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu bhp.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w art. 207 § 2 kp nie są skatalogowane wszystkie obowiązki pracodawcy z zakresu BHP, które są przedmiotem szczegółowych regulacji w dalszych przepisach prawa pracy oraz w innych ustawach i aktach wykonawczych. Katalog ten spełnia więc rolę ogólnych wytycznych ukierunkowujących działania pracodawcy. Powinnością pracodawcy jest nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także wskazanie na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki. Pracodawca powinien nie tylko zgodnie z przepisami prawa i zasadami z zakresu BHP kształtować proces pracy w postaci określonych wewnętrznych procedur, ale przede wszystkim sprawować skuteczne kierownictwo i nadzór w tym zakresie. Dla właściwego wypełnienia obowiązku organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy niezbędne jest, aby pracodawca wytworzył i ugruntował wśród załogi przekonanie, że przestrzeganie zasad i przepisów BHP jest ważne i potrzebne. Dużą rolę odgrywa tu kadra kierownicza, która powinna wykonywać w tym zakresie nie tylko czynności represyjne, ale przede wszystkim prewencyjne i edukacyjne. Nawet najlepiej zorganizowany od strony technicznej proces pracy może pociągać za sobą zagrożenia dla pracujących, jeżeli praktyka wykonywania pracy nie jest z nim zgodna. Stworzenie bezpiecznego miejsca pracy jest możliwe tylko przy współdziałaniu pracodawcy jako jego organizatora, kadry kierowniczej

wszystkich szczebli i pracowników, którzy nie tylko powinni stosować się do obowiązujących przepisów i zasad BHP, ale także aktywnie współuczestniczyć w tworzeniu skutecznych rozwiązań służących bezpieczeństwu.

Sąd I instancji wyjaśnił, że pojęcia przepisów i zasad BHP, pomimo że w treści przepisów występują zazwyczaj łącznie, nie są tożsame. Zasadami BHP będą więc wszelkie reguły lub metody postępowania wypracowane i wypraktykowane latami przez pracowników, osoby kierujące pracownikami oraz przez służby BHP. Są to również reguły wynikające z wiedzy technicznej, doświadczenia życiowego, logicznego rozumowania (np. schodząc czy wychodząc po schodach nie należy trzymać rąk w kieszeni; schodzenie i wychodzenie po drabinie przodem do drabiny; pracując wiertarką, nie należy mieć na ręce bandaży).

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 207 § 3 kp pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami obowiązani są znać przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady BHP w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków. Pracodawca zobowiązany jest również do wydawania poleceń w zakresie usuwania uchybień dotyczących zapewnienia bhp oraz do kontroli ich wykonywania.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że okoliczność, że pracownik podejmuje pracę zawodową ze świadomością zagrożeń, jakie stwarza ona dla jego zdrowia lub życia nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy. Przeciwnie, w zakładach pracy, w których występują tego rodzaju zagrożenia, pracodawca jest zobowiązany do szczególnej staranności w zakresie przeciwdziałania ich wystąpieniu. Naruszenie tego obowiązku może stanowić czyn niedozwolony, niezależnie od tego, że może być również uznane za naruszenie objętego treścią stosunku pracy obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 kp). Może ono nastąpić także wtedy, gdy pracodawcy nie można zarzucić naruszenia konkretnego przepisu prawa. Tolerowanie przez dozór (pracodawcy) niewłaściwych, zagrażających bezpieczeństwu metod pracy uzasadnia uznanie winy zakładu pracy, jeżeli wskutek stosowania tych metod nastąpi wypadek. Jeśli jednak poszkodowany był doświadczonym pracownikiem, zwłaszcza brygadzystą i lekkomyślnie stosował niewłaściwe, zagrażające bezpieczeństwu metody pracy, jakkolwiek miał dostateczne doświadczenie, by móc przewidzieć niebezpieczeństwo, to należy uznać, że również on przyczynił się do spowodowania szkody, co uzasadnia zmniejszenie odszkodowania. Prawidłowe zasady organizacji pracy, tj. zgodne z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, zostały określone w rozp. (...) z 26.9.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.). Akt ten określa m.in. wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące, m.in. procesów pracy, w tym w szczególności: zasad organizacji stanowisk pracy, obsługi i stosowania maszyn i urządzeń, jak i zasad wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Pracodawca powinien stworzyć w swoim zakładzie system kontroli stanu bhp. Fakt, że określone roboty zlecono pracownikowi wysoko wykwalifikowanemu, któremu nawet podporządkowano innych pracowników, nie uchyła obowiązku kierownictwa zakładu pracy (czy też kierownictwa budowy) w zakresie instruktażu, kontroli organizacji i nadzoru nad wykonywaniem pracy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w związku z tym pracodawca powinien także okresowo dokonywać samokontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 40 ust. 1 rozp. (...) z 26.9.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy).

Sąd I instancji wskazał, że oczywiście pracownik także ma obowiązki w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy / art. 211 kp/. W szczególności pracownik jest obowiązany: znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym; wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych; współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednocześnie Sąd I instancji zaznaczył, że stopień znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest skorelowany z działaniami i zaniechaniami pracodawcy w tym zakresie, argumentując, że często, pomimo wiedzy na temat zasad bhp nie jest ona przez pracowników wykorzystywana, czasem ze względu na uciążliwość, a częściej z pośpiechu czy lekceważenia.



Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 212 kp, osoba kierująca pracownikami jest obowiązana: organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy; organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy; dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem; egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że w razie, gdy dojdzie już do wypadku przy pracy, pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom (art. 234§ 1 kp).

Sąd I instancji wyjaśnił, że definicja wypadku przy pracy zawarta została w art. 3 ustawy z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1242 ze zm.), zgodnie z którą za wypadek przy pracy uważa się zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną (skutkiem działania sił czynników zewnętrznych), które nastąpiło w związku z wykonywaną pracą i spowodowało uraz lub śmierć. Wszystkie wskazane wyżej przesłanki muszą wystąpić łącznie, aby dane zdarzenie zostało uznane za wypadek przy pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że w tym przypadku pozwana uznała oceniane zdarzenie za wypadek przy pracy i stwierdził, że jedynie, w nieuzasadniony okolicznościami sposób, przerzuciła na powoda w całości odpowiedzialność za jego powstanie. Szczegółowe zasady postępowania w razie wypadku przy pracy określone zostały w rozp. RM z 1.7.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870). Niezwłocznie po zaistnieniu wypadku obowiązkiem pracodawcy jest powołanie zespołu powypadkowego do ustalenia przyczyn i okoliczności tego wypadku. W terminie 14 dni od dnia, w którym pracodawca dowiedział się o wypadku zespół powinien przygotować protokół wg wzoru określonego w rozp. (...) z 16.9.2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. Nr 227, poz. 2298). W przypadku stwierdzenia przez zespół powypadkowy, że dane zdarzenie nie jest wypadkiem przy pracy, albo jeżeli zachodzą okoliczności, które mogą wpłynąć na prawo pracownika do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku – zespół ma obowiązek szczegółowo uzasadnić i udowodnić swoje twierdzenia. Zespół powypadkowy musi także dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.).

W tym przypadku kwalifikacja prawna okoliczności, które mogą wpłynąć na prawo pracownika do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku nie została szczegółowo uzasadniona, a zwłaszcza udowodniona. Sąd Rejonowy uznał, że do wypadku doszło wprawdzie na skutek naruszenia przez powoda przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, przepisów bhp i instrukcji obsługi prasy, ale nie stanowiło to wyłącznej przyczyny wypadku. Twierdzenia powoda w tym zakresie okazały się według Sądu I instancji uzasadnione, a zarzuty pozwanej pozbawione podstaw faktyczno-prawnych. W związku z tym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie było zasadne i protokół nr (...) należało sprostować poprzez wyeliminowanie stwierdzenia, że wypadek przy pracy był spowodowany wyłączną winą pracownika polegającą na naruszeniu przez powoda przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, a także, że był spowodowany przez niego umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa. Przyczyną wypadku było zdaniem Sądu Rejonowego także (a nawet szczególnie) nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów prawa pracy, przepisów określających zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia. Sąd Rejonowy wskazał, że powód- mechanik pojazdów samochodowych- pracował w pozwanej od dnia 1 września 2016 roku na stanowisku mechanika. Szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, instruktaż ogólny i stanowiskowy odbył przy zatrudnieniu (w odległym czasie przed wypadkiem). Nie miał dużego doświadczenia w pracy mechanika, tym bardziej że skończył szkołę zawodową, ale w zawodzie mechanika samochodowego. Sąd I instancji uwzględnił, że szkolenie z BHP w 2016r, polegało na uruchomieniu prezentacji i trwało ok. 1,5 h. Od chwili podjęcia zatrudnienia do maja 2019 powód pracował na stanowisku mechanika, ale prace wykonywał tylko w tzw.

przerobowni, przy młynach masy ceramicznej. Wtedy odbył ogólne szkolenie stanowiskowe, które trwało ok. 1 h i polegało na oprowadzeniu po zakładzie przez innego pracownika. Od maja 2019 roku, skierowano powoda do naprawy pras hydraulicznych w innym dziale, co było dla powoda całkowitą nowością. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód nie znał ich budowy ani zasad obsługi. Sąd I instancji podkreślił, że po przeniesieniu, nie przeprowadzono instruktażu stanowiskowego, nie zapoznano go ponownie z ryzykiem zawodowym przy nowych maszynach. Nie nadzorowano, czy zapoznał się z „instrukcją bezpiecznej obsługi prasy hydraulicznej i suszarni E.”, ani czy i w jakim zakresie przyswoił opisane tam zasady. Sąd Rejonowy wskazał, że powód we własnym zakresie jeden raz przejrzał w/w instrukcję, ale niewiele z tego zapamiętał. Potem nie widywał instrukcji, a przełożeni polecieli, aby uczył się budowy i obsługi nowych maszyn poprzez obserwowanie pracy B. J. (1). Powód tak też robił, ale w 95% B. J. samodzielnie wykonywał czynności przy maszynach, aby było szybciej (zwłaszcza, przy pulpicie sterowania). Powód wówczas stał, obserwował, a dopiero po regulacjach, razem rozbierali formę bądź ją montowali. Instruktaż stanowiskowy dla mechaników na ogół nie pokrywał się w całości z programem szkolenia stanowiskowego opracowanym pozwaną.

Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 20 sierpnia 2019 roku, tuż przed godziną 15:00, powód i B. J. zakończyli wymianę formy i B. J. uruchomił prasę, która działała prawidłowo, ale wymagała jeszcze wymiany i regulacji szczotek czyszczących na podajniku rolkowym. Sąd I instancji stwierdził, że B. J. ponownie zatrzymał więc prasę przyciskiem nr 6 z ominięciem zatrzymania awaryjnego i udał się do magazynu technicznego, bariera bezpieczeństwa była opuszczona i w tym czasie powód samodzielnie uruchomił prasę. Wcześniej, gdy regulował kosz zasypowy pozostawił tam dwa klucze. Postanowił je zabrać. Wyłączył więc prasę za pomocą wyłącznika głównego i nie podniósł bariery bezpieczeństwa blokującej przypadkowe uruchomienie się prasy (nie wiedział przy tym, że jej podniesienie rozłącza mechanizm całkowicie i uniemożliwia uruchomienie- zrozumiał, że blokuje tylko stempel, a nie całe urządzenie). Nie wcisnął także wyłącznika awaryjnego, ponieważ co do zasady B. J. także tego nie robił (dopiero po wypadku inspektor bhp wyjaśnił powodowi, że tak należało robić, ponieważ blokowało to całą maszynę). Powód spieszył się, ponieważ był już koniec zmiany, a mechanicy często pracowali w nadgodzinach. W tym dniu starali się szybciej skończyć prace. Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca ponosi więc także odpowiedzialność za niezapewnienie takich warunków, które umożliwiałyby pracę w normalnych godzinach, bez konieczności nadmiernego pośpiechu i związanej z tym nieuwagi bądź ponownie pracy w nadgodzinach. Sąd Rejonowy zaznaczył, że pozwana nie zwalczała twierdzeń powoda w tym zakresie. Nie udowadniała, aby powód i inni mechanicy nie pracowali co do zasady w nadgodzinach, co zawsze generowało zdenerwowanie i pośpiech, a w efekcie pośrednio doprowadziło do wypadku przy pracy.

Według Sądu Rejonowego przełożeni nie zapewnili powodowi bezpieczeństwa pracy, nie nadzorowali pracy w sposób dostateczny. Sąd I instancji argumentował, że zdarzało się, że nawet dyrektor zakładu przechodząc obok maszyn włączał je i dawał jakiś znak, np. gwizdał, czy pytał, „czy ma jechać?”. Większość urządzeń wykonywała cykl produkcyjny automatycznie. Groziło to wypadkami, gdy np. pracownik nie zauważył załączenia urządzenia i nie usłyszał gwizdania czy okrzyku dyrektora. Przyciski na pulpicie wymagały delikatnego naciskania, a mechanicy pracowali w rękawicach roboczych. W chwili wypadku w pobliżu prasy nie było stałego operatora prasy. Wszyscy, gdy konieczna była szybka naprawa lub regulacja, przechodzili na wózek zasypowy tak, jak zrobił to powód, tj. ponad osłonami wózka. Powód to zaobserwował, uznał za utrwaloną zasadę. W dniu zdarzenia prasa obsługiwana przez powoda była wprawdzie sprawna, ale nieprawidłowo obsługiwana. Przed przystąpieniem do czynności konserwacyjnych bądź regulacyjnych należało: podnieść całkowicie suwak poprzez naciśnięcie przycisków 25 i 3 umieszczonych na tablicy sterowniczej, za pomocą dźwigni z boku podnieść barierkę zabezpieczającą, nacisnąć przycisk zatrzymywania awaryjnego, wyłączyć napięcie wyłącznikiem głównym (wówczas akumulatory hydrauliczne zostają automatycznie opróżnione), za pomocą zaworu spustowego zmniejszyć ciśnienie w układzie. Tak wskazał w protokole pracodawca. Sąd Rejonowy stwierdził, że instrukcja prawidłowego działania nie jest więc prosta, a praktyka zaobserwowana przez powoda była nieco inna. W ocenie Sądu I instancji powód mógł więc nie znać w/w zasad, bądź nieprawidłowo je rozumieć, a przełożeni nie zadbali o jego prawidłowe przeszkolenie ze sprawdzeniem zakresu nabytej wiedzy.

Sąd Rejonowy wskazał, że Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę i stwierdziła, m.in., że J. M. (1) także nie poddano instruktażowi stanowiskowemu przed dopuszczeniem do pracy na stanowisku operatora prasy

hydraulicznej, choć podpisał on kartę szkolenia stanowiskowego oraz nie zapoznano z oceną ryzyka zawodowego na w/w stanowisku. Ponadto Sąd I instancji wskazał, że B. J. przed dopuszczeniem do obowiązków brygadzysty w miesiącach lipiec, sierpień, wrzesień, październik 2019r, nie poddano instruktażowi stanowiskowemu. Z powyższego Sąd Rejonowy wywiódł, że powód nie był wyjątkiem jeżeli chodzi o zasady szkolenia stanowiskowego i lekceważenie konsekwencji niedostatecznego przeszkolenia.

W związku z powyższym Sąd I instancji uznał roszczenie za zasadne i postanowił na podstawie art. 189 k.p.c. sprostować przedmiotowy protokół powypadkowy w zgodzie z żądaniem.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. nakładając obowiązek ich zwrotu na stronę pozwaną, jako przegrywającą proces. Na koszty poniesione przez powoda złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.).

W związku z uwzględnieniem powództwa w całości Sąd I instancji na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.k.s.c. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi opłatę sądową, od której powód na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c. był zwolniony. Przedmiotowa sprawa jest sprawą o charakterze niemajątkowym, a należna opłata jest opłatą minimalną i wynosi 30 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany pracodawca, reprezentowany przez radcę prawnego, zaskarżając rzeczone orzeczenie w całości, któremu zarzucił:

1.naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, tj. zeznań powoda, polegającą na przyjęciu, że zeznania te są w całości wiarygodne, podczas gdy całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. dowody z dokumentów oraz zeznań świadków wskazywały, iż:

a. powód w toku procesu zmieniał swoją wersję zdarzeń w odniesieniu do twierdzeń o niezapewnieniu przez pracodawcę dostępu do instrukcji obsługi maszyny w dniu zdarzeniu, a nadto

b. jego zeznania w części dotyczącej rzekomo stosowanej praktyki przechodzenia nad osłoną siatkową maszyny nie zostały uwiarygodnione zeznaniami świadka J. M. (1), na które to zeznania powołuje się w uzasadnieniu Sąd I instancji,

c. jego zeznania w części dotyczącej możliwego rzekomego uruchomienia maszyny w dniu zdarzenia przez inną osobę, w szczególności przez dyrektora K. C. nie znajdują oparcia w zebranych materiale dowodowym, a w szczególności w zeznaniach świadków, z których wynika, że prace wykonywane przy maszynie polegające na wymianie formatu są wcześniej planowane, o tych pracach i o wyłączeniu maszyny z produkcji wiedział cały dział produkcji oraz kierownictwo, a takie prace trwały zazwyczaj cały dzień,

d. jego zeznania w części dotyczącej sposobu prowadzenia u pozwanej szkoleń w zakresie bhp były sprzeczne z treścią dokumentów zaliczonych w poczet materiałów dowodowych w postaci: protokołu kontroli PIP, wyciągu z listy obecności podpisanej przez powoda oraz protokołu z egzaminu, które to dokumenty zostały uznane przez Sąd za wiarygodne,

- co w konsekwencji doprowadziło do poczynienia przez Sąd błędnych ustaleń faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, a polegających na ustaleniu, że powód nie widywał instrukcji, nie wiedział gdzie się znajduje i czy na hali oraz na ustaleniu, że pracodawca akceptował praktykę przechodzenia przez osłonę siatkową przez mechaników, oraz ustaleniu, że prawdopodobne jest, że w dniu zdarzenia doszło do uruchomienia maszyny przez dyrektora K. C., a także na ustaleniu, że szkolenia z zakresu bhp powoda sprowadzało się jedynie do wyświetlenia prezentacji multimedialnej i było niewystarczającą formą szkolenia;

2. naruszenia przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, skutkiem czego Sąd błędnie ustalił, że:

a. jest prawdopodobne, że w dniu zdarzenia doszło do uruchomienia maszyny przez inną osobę, w szczególności przez dyrektora K. C., podczas gdy z zeznań świadków wynikało, że dyrektor był widziany przez świadka J. M. (1) jeszcze przed zdarzeniem i świadek ten widział, że dyrektor oddalił się z miejsca zdarzenia kilka minut przed tym zdarzeniem, a nadto z zeznań świadków wynika, że prace wykonywane przy maszynie polegające na wymianie formatu są wcześniej planowane, o tych pracach i o wyłączeniu maszyny z produkcji wiedział cały dział produkcji oraz kierownictwo, a takie prace trwały zazwyczaj cały dzień,

b. świadek B. J. (1), z którym pracował powód i od którego uczył się obsługi prasy hydraulicznej, nie stosował się do zapisów instrukcji bezpiecznej obsługi prasy hydraulicznej i przekazywał powodowi wadliwą praktykę, podczas gdy z zeznań świadka B. J. (1) wynika, że zna zapisy instrukcji, wie o konieczności zatrzymania maszyny na pulpicie oraz konieczności podniesienia bariery bezpieczeństwa przed podjęciem jakichkolwiek czynności regulacyjnych czy konserwacyjnych,

c. świadek B. J. (1) przekazywał powodowi wadliwą praktykę i błędnie go przyuczał w zakresie obsługi maszyny, co zdaniem Sądu było spowodowane faktem, że świadek nie odbył instruktażu stanowiskowego na zajmowanym przez świadka stanowisku „specjalista do spraw pras”, podczas gdy z dowodu z dokumentu, tj. protokołu kontroli PIP, który Sąd uznał za wiarygodny, wynika przeciwnie, że świadek w dn. 24-25.11.2017 r. odbył instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy Specjalista do spraw pras przeprowadzony przez A. K. (2),

d. świadkowie zeznający w sprawie oraz pozostali mechanicy zatrudnieni u pozwanej nie stosują się do zapisów instrukcji bezpiecznej obsługi prasy oraz nie wiedzieli jakie czynności należy podjąć przed przystąpieniem do czynności regulacyjnych prasy hydraulicznej, podczas gdy z zeznań świadków A. K. (2), B. J. (1), J. M. (1) oraz M. N. (2) wynika, że wiedzieli oni jakie czynności należy podjąć przed przystąpieniem do czynności regulacyjnych oraz wiedzieli, że konieczne jest podniesienie bariery bezpieczeństwa przed przystąpieniem do tych czynności oraz wskazywali, że jest to czynność najważniejsza – toteż powód nie mógł w tym zakresie zaobserwować innej praktyki,

e. powód posiadał niedostateczną wiedzę oraz doświadczenie w zakresie obsługi maszyny oraz że wykonywał wcześniej tylko „kilka” zmian formatu i to rzekomo spowodowało niewłaściwe zabezpieczenie maszyny, podczas gdy z zeznań świadków A. K. (2) oraz B. J. (1) wynika, że powód pracował przy obsłudze prasy wraz z bardziej doświadczonym pracownikiem B. J. (1) od ok. 3 miesięcy, a w jednym miesiącu powód wykonywał średnio ok. 10 zmian formatu, a co za tym idzie powód wykonywał czynności wcześniej kilkadziesiąt razy, a nadto z zeznań powoda wynika, że wiedział do czego służą poszczególne przyciski zatrzymania oraz pamiętał jakie czynności należy podjąć przed przystąpieniem do regulacji maszyny z podniesieniem bariery włącznie,

f. przełożeniu rzekomo akceptują praktykę przechodzenia przez osłonkę siatkową maszyny przez pracowników, podczas gdy taka okoliczność nie została uprawdopodobniona, a nadto nie wynika w żadnej mierze z zeznań świadka J. M. (1) – na które to zeznania przy w/w ustaleniu powołuje się Sąd i które to zeznania Sąd uznał za wiarygodne,

g. przejście przez osłonkę siatkową (będącą rzekomo akceptowaną praktyką) stanowiło przyczynę wypadku, jakiemu uległ powód, podczas gdy z dowodu z dokumentów (instrukcji obsługi prasy) oraz zeznań świadków wynikało, że samo zdjęcie siatki nie stanowi w żadnej mierze o zabezpieczeniu maszyny i wymagane jest podjęcie czynności opisanych w instrukcji, a nawet jeśli przyjąć, że mechanicy przechodzili przez siatkę bez jej zdejmowania – to nie oznacza to, że uprzednio nie wyłączali maszyny i nie podnosili bariery bezpieczeństwa – toteż przyczyną wypadku było niezabezpieczenie maszyny przed jej wyłączeniem, a nie samo przejście przez siatkę,

h. w przypadku powoda doszło do przeniesienia do innego działu i nie przeprowadzono instruktażu stanowiskowego, podczas gdy z dowodów z dokumentów oraz z zeznań świadków wynika, że mechanicy zatrudnieni u pozwanej, w tym

powód, wykonują prace polegające na dokonywaniu bieżących napraw i konserwacji wszystkich maszyn znajdujących się na hali produkcyjnej, nie doszło zatem do zmiany działu, powód od momentu podjęcia zatrudnienia pracował w D. Utrzymania (...) i nie został przeniesiony do innego działu, a instruktaż stanowiskowy nie został ograniczony do określonego, jednego rodzaju maszyn skoro powód dokonywał napraw różnych maszyn i urządzeń,

i. instruktaż stanowiskowy dla mechaników na ogół nie pokrywał w całości z programem szkolenia stanowiskowego opracowanym u pozwanej podczas gdy z dowodu z dokumentów w postaci wydruku korespondencji powoda z PIP oraz z karty szkolenia wstępnego wynika, że uwagi tej nie można jednoznacznie przypisać do sposobu szkolenia powoda w roku 2016 tym bardziej, że w 2016 r. szkolenie powoda było przeprowadzone przez W. W. a uwaga PIP odnosiła się do obecnego sposobu przeprowadzenia szkolenia przez inną osobę,

j. instrukcja obsługi prasy była rzekomo spisana małym drukiem oraz powieszona z tyłu prasy w mało wyeksponowanym miejscu, podczas gdy z protokołu kontroli PIP oraz z załączonych do odpowiedzi na pozew fotografii wynika, że instrukcja jest wyraźna i czytelna, nie posługuje się skomplikowanymi sformułowaniami, w prosty sposób opisuje pięć czynności, które należy wykonać przed przystąpieniem do regulacji maszyny, czcionka nie jest drobna, a sama instrukcja jest umieszczona na osłonie wózka zasypowego (przez którą powód przeszedł), toteż powód przystępując do regulacji maszyny w tym dniu miał tę instrukcję przed swoimi oczami,

k. szkolenie bhp sprowadziło się jedynie do wyłączenia prezentacji multimedialnej i było niewystarczającą formą szkolenia, podczas gdy z dowodów z dokumentów w postaci protokołu kontroli PIP oraz wyciągu z listy obecności i protokołu z egzaminu wynikało, że szkolenie nie sprowadziło się jedynie do prezentacji, gdyż w ramach szkolenia omawiana jest m.in. ocena ryzyka, przedstawiane są wyniki badań środowiskowych, przekazywana jest informacja o lokalizacji instrukcji obsługi do maszyn, natomiast w samej prezentacji przedstawiane są zagadnienia mieszczące się w zakresie ramowego i szczegółowego programu instruktażu ogólnego, a kontrola treści prezentacji nie wykazała uwag, nadto w ramach szkolenia z zakresu bhp dla pracowników na stanowiskach robotniczych przeprowadzany był także egzamin.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów, apelant wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie odmienne co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanego, powód, reprezentowany przez adwokata, wniósł o jej oddalenie jako całkowicie bezzasadnej oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem II instancji.

Na rozprawie apelacyjnej 22.03.2021 r. pełnomocnik pozwanego pracodawcy poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, natomiast pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji według norm prawem przepisanych.

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

Apelacja podlega oddaleniu jako bezzasadna.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

W ocenie sądu II instancji, rozstrzygnięcie sądu meriti jest prawidłowe.

Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji, prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy, trafnie zastosował prawo materialne.

Sąd Okręgowy podzielił rozważania i ustalenia prawne Sądu Rejonowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego, szczegółowego przytaczania, traktując je jako integralną część własnego uzasadnienia.

Jednocześnie Sąd II instancji zważył, że w wyroku z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 602/99, Sąd Najwyższy stwierdził, że uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie musi przedstawiać stanowiska w odniesieniu do każdego przeprowadzonego w sprawie dowodu. Z tego też względu w niniejszej sprawie odniesienia do konkretnych tez czy ustaleń dowodowych Sądu Rejonowego formułowane będą w zakresie niezbędnym dla wyjaśnienia motywów wydania uzasadnianego wyroku, których dotyczą zarzuty apelacyjne.

Badając zarzuty apelacyjne Sąd Okręgowy nie dopatrył się wadliwości postępowania przed sądem I instancji.

Ustalenia faktyczne poczynione przez ten sąd są właściwe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń.

Sąd Rejonowy w sposób staranny zebrał i rozważył wszystkie dowody, a oceniając je nie naruszył granic ich swobodnej oceny określonych przepisem art. 233 § 1 KPC.

Wywiódł też prawidłowe wnioski z dokonanej analizy dowodów stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nadto do ustalonego stanu faktycznego zastosował właściwe przepisy prawa materialnego, szczegółowo i klarownie przedstawiając w pisemnym uzasadnieniu przesłanki uzasadniające merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy.

Sąd Okręgowy nie dostrzegł naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego, na które powoływał się apelant.

Chybiony w ocenie Sądu Okręgowego okazał się zarzut naruszenia przez sąd I instancji art. 233 § 1 KPC, poprzez dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego, prowadzącej do błędnych ustaleń faktycznych. Zgodnie z przywołaną regulacją, wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana przezeń ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Jednocześnie trzeba zaakcentować, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r., sygn. akt IV CK 274/03).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 KPC wymaga więc wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 r., sygn. akt I ACa 1407/05).

W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak: Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, z 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, z 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99).

Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 KPC

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Wymogów tych nie spełnia apelacja pozwanej. Wskazując w apelacji na niezgodność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, apelująca nie przedstawiła bowiem żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez sąd I instancji ustalenia, ani nie wskazała na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób niekorespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego.

Wbrew twierdzeniom apelacji, sąd pierwszej instancji nie tylko dokonał prawidłowych i obejmujących całokształt istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności ustaleń faktycznych, ale także wysnuł logiczne i przekonująco przedstawione w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku wnioski.

Przedmiotem sporu była kwestia czy wyłączną a więc jedyną przyczyną wypadku z 20.08.2019 r. było zachowanie powoda czy też była lub były inne jeszcze przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, że zachowanie powoda nie było wyłączną przyczyną wypadku, ale, że także przyczyną było zaniechanie pracodawcy, który po pierwsze, dopuścił do pracy nieodpowiednio przygotowanego powoda, a po drugie, nie sprawował należytego nadzoru nad pracownikami świadczącymi pracę przy niebezpiecznych narzędziach.

Tymczasem oczywistym jest, że pracodawca musi zapewnić takie warunki BHP, aby zminimalizować niebezpieczeństwo powstania zdarzeń wypadkowych. W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał w sposób wyczerpujący właściwe orzecznictwo oraz wskazał bezbłędnie podstawę prawną swoich rozważań, które nie wymagają uzupełnienia. Jedynie celem zaakcentowania należy powtórzyć za Sądem meriti, że jednym z głównych obowiązków pracodawcy jest właściwe przygotowanie pracownika do wykonywania powierzonych mu zadań, zwłaszcza, gdy powierzona praca może stanowić zagrożenie dla jego życia lub zdrowia.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, że w związku z przeniesieniem powoda do innego działu nie przeprowadzono z nim instruktażu stanowiskowego oraz nie został zapoznany z ryzykiem zawodowym. Powód nie został również należycie przeszkolony w zakresie obsługi nowego urządzenia, w tym z instrukcją jego bezpiecznej obsługi. Sąd I instancji bezbłędnie ustalił, że pracownik wiodący B. J., który miał powoda wprowadzać w obowiązki i zapoznawać z prawidłową obsługą i konserwacją urządzeń, sam nie został przeszkolony stanowiskowo na powierzonym mu stanowisku co potwierdziły ustalenia PIP. Sąd Rejonowy słusznie również dostrzegł, że J. M. także nie został przeszkolony stanowiskowo do obsługi pras, ani nie zapoznawano go z ryzykiem zawodowym na tym stanowisku. W zakładzie pracy, w którym występują zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników (a niewątpliwie takim zakładem było przedsiębiorstwo, w którym pracował powód), pracodawca jest zobowiązany do szczególnej staranności w zakresie przeciwdziałania ich wystąpieniu.

Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający takie warunki, zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie i kontrolować wykonanie tych poleceń (art. 207 § 2 pkt 1 i 2 k.p.). Unikanie zagrożeń dla zdrowia i życia, jakie niesie wykonywanie określonej pracy, uwarunkowane jest w znacznym stopniu wiedzą o ich istnieniu i znajomością sposobów ich unikania. W związku z tym pracodawca obowiązany jest zaznajamiać pracowników z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac (art. 237<sup>4</sup> § 1 k.p.), jak również wydawać szczegółowe

instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237<sup>4</sup> § 2 k.p.). Powinnością pracodawcy jest zatem nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także wskazanie na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić odpowiednie przeszkolenie pracownika przed dopuszczeniem go do pracy, także przy zmianie stanowiska u tego samego pracodawcy (art. 237<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p., § 11 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.)).

Z bezbłędnych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że pracodawca nie tylko nie przeszkolił właściwie powoda, ale też nie poinformował go o poziomie ryzyka w związku z przejściem do innego działu i pracą na zupełnie innych maszynach (art. 226 pkt 2 k.p.).

Proces oceny ryzyka zawodowego sprowadza się do wykonania następujących czynności: identyfikacji zagrożeń pojawiających się w trakcie wykonywania ocenianej pracy, oceny ryzyka zawodowego dla każdego ze zidentyfikowanych zagrożeń, wskazania i zastosowania środków profilaktycznych redukujących skalę każdego zagrożenia, informowania pracowników o sposobie ochrony przed zagrożeniami związanymi z tą pracą.

Zapoznanie powoda z powyższym ryzykiem niewątpliwie przyczyniłoby się do zwiększenia uwagi powoda na tę sferę jego pracy i zminimalizowania w ten sposób zagrożenia.

Z prawidłowo ustalonych przez Sąd meriti okoliczności wynika, że powód przed przeniesieniem na dział pras hydraulicznych dokonywał naprawy młynów masy ceramicznej na dziale przerobownia. Poza sporem pozostaje, że prasa hydrauliczna, na której doszło do wypadku jest urządzeniem niebezpiecznym stanowiącym zagrożenie dla życia i zdrowia człowieka. Nie ulega też wątpliwości, że prasa hydrauliczna i młyn masy ceramicznej to całkowicie odmienne urządzenia. Mając na uwadze argumentację apelanta należy podkreślić, że wbrew jego wywodom Sąd meriti właściwie ustalił, że B. J. (1) nie był osobą uprawnioną do przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego, gdyż świadek ten nie pełnił funkcji kierowniczych i nie był przełożonym powoda ale równorzędnym pracownikiem. Ponadto Sąd Rejonowy trafnie dostrzegł, że świadek ten jedynie czasowo pełnił funkcję brygadzysty i nie został wówczas poddany instruktażowi stanowiskowemu, co Sąd meriti bezbłędnie wywiódł z protokołu kontroli. Należy podkreślić, że B. J. (1) został poddany co prawda instruktażowi stanowiskowemu jako specjalista pras, ale nie został poddany instruktażowi stanowiskowemu jako brygadzista, a skoro tak to należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że nie będąc samemu przeszkolonym jako brygadzista świadek nie mógł odpowiednio przeprowadzić instruktażu innym pracownikom, w tym powodowi. Prawidłowo Sąd I instancji stwierdził, że z zeznań powoda i świadków wynika, że powód głównie przyglądał się pracy B. J. na włączonych urządzeniach i na tej podstawie uczył się obsługi nowego urządzenia. Nie sterował nimi, a jedynie przystępował do prostych mechanicznych czynności, gdy maszyny były już odłączone od zasilania. Należy zatem zgodzić się z Sądem Rejonowym, że taki sposób „przyuczania” powoda był błędny i skutkowało jego brakiem doświadczenia a w dalszej konsekwencji wypadkiem. Sąd meriti prawidłowo wskazał, że powód wprawdzie sam podjął decyzję o wyłączeniu pasy i dokonywaniu samodzielnych regulacji bez obecności B. J., ale nie to było przyczyną wypadku, bo do zdarzenia doszło dopiero wtedy, gdy powód samodzielnie i bez informowania kogokolwiek, zdecydował się wrócić na stół. Prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że powód sam wyłączył prasę na panelu. Wobec dostępnych dowodów Sąd II instancji podziela argumentację Sądu Rejonowego, że powód uczynił to z racji braku stosownej wiedzy tylko wyłącznikiem głównym, zatrzymującym cykl produkcyjny, a nie definitywnie unieruchamiającym maszynę wyłącznikiem awaryjnym. Z tej też przyczyny powód nie podniósł bariery bezpieczeństwa, stanowiącej całkowitą gwarancję jakiegokolwiek uruchomienia maszyny. W świetle dostępnych dowodów należy zgodzić się z Sądem meriti, że brak właściwego przeszkolenia powoda skutkowało tym, że powód błędnie zakładał, że wyłączenie jest wystarczające do wejścia na chwilę na stół i wzięcia narzędzi, bez dokonywania manipulacji przy elementach składowych maszyny. Przeciwnie stanowisko pozwanego jest jedynie polemiką z bezbłędnymi ustaleniami Sądu. A. stara się przedstawić w apelacji tylko własną subiektywną wersję i



interpretację wydarzeń, która wynika z jego wybiórczego traktowania materiału dowodowego. Bezsparnie B. J. nie było wtedy w pobliżu, tak jak i operatora pras. Nie ma też wątpliwości, że powód, aby znaleźć się na stole zasypowym, przeszedł przez siatkę-osłonę, zabezpieczającą przed dostępem do ruchomych szuflad na stole zasypowym, mimo że nie powinien tam się znajdować, gdy maszyna nie była bezpiecznie unieruchomiona. Powód podjął taką decyzję bo obserwował innych pracowników, którzy tak robili i dopiero po wypadku inspektor BHP ujawnił powodowi, że powinien jeszcze wcisnąć wyłącznik awaryjny, co potwierdza wersję, że powód nie był właściwie przeszkolony i nie znał zasad bezpiecznego obsługiwanie maszyny.

Należy również zgodzić się z Sądem Rejonowym, że jeśli pracodawca nie wiedział o tym, że pracownicy tj. mechanicy i elektrycy, przechodzili przez wózek zasypowy, albo to akceptował, co w obu przypadkach świadczy o tym, że dopuścił się winy w nadzorze, zawinionego i świadomego lekceważenia zasad BHP oraz instrukcji obsługi urządzeń, w stopniu co najmniej rażąco niedbałym.

Zarówno ustalenia w omówionym zakresie, jak i ich ocena zaprezentowana w uzasadnieniu skarżonego wyroku, jest zdaniem Sądu II instancji w świetle całokształtu materiału dowodowego uprawniona i w pełni uzasadniona. Należy podkreślić, że wszystkie ustalenia Sądu meriti w tym zakresie znajdują oparcie w prawidłowo powołanych dowodach.

Co się tyczy zarzutu apelacyjnego, że zapis o przycisku awaryjnym znajdował się w instrukcji obsługi prasy powieszona na siatce chroniącej wózek, to nie wpływa to w żaden sposób na prawidłowość oceny Sądu meriti, który uznał, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za nieodpowiednie przeszkolenie pracowników, w tym powoda, który powinien był wiedzieć w jaki sposób można bezpiecznie wyłączyć maszynę, a której to wiedzy ze względu na zaniedbania pozwanego w zakresie szkoleń pracowników – nie miał.

Wbrew wywodom apelanta, Sąd Rejonowy trafnie także uznał, że jakaś osoba trzecia musiała włączyć prasę hydrauliczną, gdy powód znajdował się na wózku nasypowym, bo logiczne jest, że powód z tego miejsca nie mógł włączyć prasy hydraulicznej, natomiast maszyna była sprawna, a wcześniej nie było takiej sytuacji by prasa hydrauliczna włączyła się samoczynnie. Sąd I instancji w sposób logiczny i przekonujący argumentował, że powoda nie było widać w tym miejscu od strony panelu sterowania, ani też powód nie mógł widzieć z tego miejsca frontu urządzenia i panelu. Należy zgodzić się z Sądem meriti, że choć nie ma na to jednoznacznych dowodów, to jest prawdopodobne, że ktoś uruchomił prasę, bez świadomości, że powód znajduje się na stole z ruchomymi szufladami. Dodać należy, że Sąd Rejonowy nie przesądził kto był tą osobą, ale niewątpliwie na podstawie zeznań M. N. (2) prawidłowo ustalił, że chwilę wcześniej, w pobliżu prasy od strony panelu sterowania, widziano dyrektora zakładu K.C., który zgodnie z zeznaniami J. M. (1) miał zwyczaj uruchamiać maszynę stojącą z jakiegoś powodu i dawać znak polegający na gwizdaniu albo okrzyku „czy ma jechać?”. Sąd II instancji w całości zgadza się z Sądem meriti, że taki sposób nie był bezpieczny ani w ogólnym tego słowa znaczeniu, ani w zestawieniu z formalnymi zasadami BHP.

Sąd II instancji zważył, że wszystkie ustalenia Sądu Rejonowego mają podstawę we właściwie powołanych dowodach. 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 oraz przedstawieniem własnej subiektywnej wersji wydarzeń, korzystnej dla apelanta, i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem wyłącznie ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Dokonana zatem przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego w powyższym zakresie uwzględniająca wszystkie aspekty sprawy, okoliczności, twierdzenia i zaprezentowane dowody. Jest ona więc wszechstronna, zgodna z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania, a zatem odpowiada wymogom, jakie stawiają jej przepisy art. 233 i 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c., i jako mieszcząca się w granicach swobodnej oceny dowodów zasługuje na akceptację Sądu II instancji tak jak i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne tegoż Sądu.

Sąd I instancji nie dopuścił się więc uchybień procesowych, które miałyby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a zaskarżony wyrok odpowiada wskazanemu w jego uzasadnieniu prawu materialnemu i nie narusza żadnego ze wskazanych w apelacji strony pozwanej przepisów tego prawa. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi w oparciu o art. 385 KPC oddalił apelację jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 KPC a także § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 r. poz. 1800).

A.P.

Przewodniczący: Sędziowie: