

Sygn. akt III A Pa 2/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2012 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu Wydział III

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jacek Witkowski (spr.)
Sędziowie:	SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Elżbieta Kunecka
Protokolant:	Magdalena Krucka

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2012 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa R. F.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.

o zadośćuczynienie i odszkodowanie

na skutek apelacji R. F.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

z dnia 27 października 2011 r. sygn. akt VII P 38/10

I. oddala apelację,

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód R. F. w pozwie z dnia 15 grudnia 2009 r. domagał się od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w P. kwoty 74.000,- zł tytułem odszkodowania za utratę zdrowia, brak możliwości zarobkowania oraz zwrot kosztów leczenia.

Powód podał, że dnia 9 października 2007 r. w wyniku wykonywania polecenia kierowniczkę działu, tj. budowy stoiska promocyjnego, znacznie przeciążył swój kręgosłup. W dniu 10 października 2007 r. wykonując polecenie przemieszczenia trenażera (...) o wadze 94 kg na odległość około 6 m uległ wypadkowi przy pracy, gdyż aby wykonać tę pracę zmuszony był do 2-krotnego przełożenia odważników o wadze od 2,5 kg do 25 kg z pozycji "O" na stojak o wysokości 1,5 m w ilości 50 sztuk. Nadto podniesienie sprzętu o wadze 94 kg bez pomocy i osadzenie go na wózku ręcznym tzw. "paleciaku" spowodowało nagły ból kręgosłupa. W związku z zaistniałym wypadkiem przy pracy powód przebywał 6 miesięcy - od dnia 11 października 2007 r. - na zwolnieniu lekarskim i do dnia dzisiejszego znajduje się

pod opieką lekarską. Przebył szereg zabiegów rehabilitacyjnych, a w wyniku doznanego uszczerbku na zdrowiu nie może prowadzić pojazdów mechanicznych. Dodał, że po rozwiązaniu umowy o pracę ze względu na stan zdrowia nie zaproponowano mu innej pracy, chociaż posiada wiele kwalifikacji. Podał, że od wypadku ponosił znaczne wydatki na leki, rehabilitację, masaże, transport do lekarza i na zabiegi. Zarzucił, że kadra kierownicza wydając tego typu polecenia, które narażają pracownika na uraz fizyczny, nie zna przepisów BHP i powinna przechodzić okresowe szkolenia z tego zakresu. Powód wskazał, że w dniu 19 listopada 2007 r. zwrócił się z pisemną prośbą do dyrektora C.H. (...) w D. o udzielenie pomocy finansowej na koszty leczenia, jednak otrzymał odpowiedź odmowną.

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 40.000,- zł tytułem zadośćuczynienia za utratę zdrowia i cierpienie jakiego doznał w wyniku wypadku (a nie tytułem kosztu wszczęcia stymulatora bólu), 31.200,-zł tytułem odszkodowania za utratę zarobków, 15.000,- zł tytułem kosztów leczenia (7.000,- zł koszty rehabilitacji w prywatnych gabinetach, 4.500,- zł koszty leków oraz środków pomocniczych, 3.500,- zł kosztów prywatnego transportu do lekarza i na zabiegi).

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości, zarzucając, że jest ono nieuzasadnione co do zasady, jak i wysokości. Podniosła, że roszczenia uzupełniające związane z wypadkiem przy pracy przysługują pracownikowi tylko wówczas, gdy wcześniej wyczerpał drogę roszczeń do ZUS i otrzymane od tego zakładu świadczenia nie zaspokajają w pełni poniesionej szkody (art. 237 1 § 1 kp). Niezależnie od powyższego uzupełniająca odpowiedzialność odszkodowawcza pozwanej istnieć może tylko gdy zachodzić będą łącznie jej przesłanki (art. 415 kc w zw. z art. 300 kp) - bezprawność zachowania strony pozwanej i jej zawinienie, szkoda powoda oraz związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem pozwanej a szkodą powoda. Pozwana podała, że jej zachowanie nie było ani bezprawne ani zawinione. W dniu wypadku powód otrzymał polecenie wykonania prac opisanych w pozwie, jednak przełożony wyraźnie wskazał, aby powód wykonał je razem z kilkoma innymi pracownikami oraz by użył do tego wózka widłowego lub wózka ręcznego tzw. paleciaka. Powód miał bowiem uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym oraz ważne zaświadczenie lekarskie, które nie stwierdzało przeciwwskazań do pracy na tym stanowisku, a przeszedł wymagane szkolenia w zakresie BHP. Powód nie zastosował się w pełni do wskazań przełożonych i pracę wykonywał tylko przy pomocy M. B., oświadczając jej, że nie będą potrzebować innych osób. Do transportu (...) powód użył wózka "paleciaka". Pozwana podała, że powód nie poinformował ani M. B. (poprzednio B.), ani I. Z. o doznanym urazie i nasilającym się bólu, o czym świadczą wyjaśnienia złożone komisji wypadkowej. Następnie dostarczył pracodawcy zwolnienie lekarskie od 11 do 25 października 2007 r. Po tym okresie powód dalej korzystał ze zwolnień lekarskich, a następnie na jego prośbę została rozwiązana za porozumieniem stron umowa o pracę z dniem 9 kwietnia 2008 r. O wypadku powód poinformował stronę pozwaną pismem z dnia 30 października 2007 r. Pozwana podkreśliła, że wykonywane przez powoda prace związane z przenoszeniem i podnoszeniem mieściły się w normach prawem przewidzianych.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w sprawie Sąd Okręgowy ustalił, że powód w dniu 12 lipca 2007 r. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę, na stanowisku pracownik hali w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na okres próbny do dnia 30 września 2007 r., a następnie na czas określony od 1 października 2007 r. do 30 września 2009 r.

Czynności powoda miały być każdorazowo określone przez przełożonych w zależności od potrzeb zakładu. Wcześniej w dniu 21 czerwca 2007 r. powód został skierowany przez stronę pozwaną na badania wstępne dotyczące pracy na stanowisku pracownika hali z pracą na wysokości do 3 m oraz jako operator wózka widłowego. Lekarz medycyny pracy nie stwierdził przeciwwskazań do wykonywania pracy na wskazanym stanowisku.

Powód posiadał uprawnienia energetyczne, gazowe, obsługi i dozoru sprzętów, wózków widłowych i platformowych elektrycznych oraz spalinowych. U pozwanej odbył szkolenie wstępne oraz stanowiskowe w zakresie bhp. Szkolenie okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przeszła również I. Z. jako osoba kierująca pracownikami.

Powód zatrudniony był u strony pozwanej do 9 kwietnia 2008 r. i w ostatnich trzech miesiącach zatrudnienia wynagrodzenie powoda wynosiło odpowiednio 1.317,81 zł brutto, 1.232,79 zł brutto oraz 1.317,81 zł brutto.

Powód, urodzony (...), od wielu lat jest na emeryturze wojskowej. Z tego tytułu pobiera świadczenie w wysokości 1.450,- zł netto.

U strony pozwanej w tym czasie obowiązywała instrukcja bezpieczeństwa higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych, którą opracował Inspektor d/s BHP, a zatwierdził Dyrektor Zakładu (...). Instrukcja zawierała zasady prawidłowego przenoszenia ciężaru, przemieszczania przedmiotów przez jednego pracownika oraz przemieszczania ładunków za pomocą poruszanych ręcznie wózków. Masa przedmiotów przenoszonych przez jednego pracownika nie mogła przekraczać 30 kg przy pracy stałej i 50 kg przy pracy dorywczej.

Niedopuszczalne było przenoszenie przedmiotów ręcznie o masie przekraczającej 30 kg na wysokość powyżej 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m. Dopuszczalna masa ładunku przemieszczanego na wózku po terenie płaskim o twardej nawierzchni nie mogła przekraczać 450 kg na pracownika, łącznie z masą wózka. W transporcie ręcznym do przewożenia ciężarów stosowano w Hali Marketu wózki jezdniowe ręczne (paleciaki), wózki czterokołowe (koszyk), wózki jezdniowe ręczne z napędem silnikowym (paleciak elektryczny).

Początkowo powód był przydzielony do działu "Zrób to sam", a następnie przeniesiono go do działu (...). Jego bezpośrednim przełożonym był kierownik działu oraz jego zastępca - I. Z.. Powód pracował w systemie zmianowym od 6.00 do 14.20 i od 13.00 do 21.20. Każdego dnia otrzymywał polecenie od kierownika zmiany lub kierownika działu (ich zastępców) w zakresie czynności jakie ma wykonać. W dziale było 8 lub 9 pracowników, a na zmianie 2 - 3.

W dniu 10 października 2007 r. powód rozpoczął pracę na drugiej zmianie. Od zastępcy kierownika I. Z. otrzymał polecenie przebudowania stoiska sportowego. Należało przygotować miejsce i przenieść trenażer (...) oraz przenieść stojak ze sztangą i odważnikami o wadze od 1,5 kg do 25 kg. Czynności te powód miał wykonać z drugą osobą na zmianie, którą w tym dniu była M. B. oraz przy użyciu "paleciaka", który znajdował się w dziale. W razie potrzeby powód miał poprosić o pomoc pracowników innych działów.

(...) miał wagę 94 kg, a jego odważniki o wadze od 1 kg do 25 kg umieszczone były na stojaku o wysokości ok. 1,5 m. Najcięższe z nich znajdowały się na dole. Waga urządzenia do ćwiczeń po zdemontowaniu obciążników wynosiła 49 kg. Wymiary wózka ręcznego (paleciaka) J. typu (...)mm to: długość wideł 115 cm, rozstaw wideł 54 cm, wysokość podniesionych wideł 205 mm, a opuszczonych wideł 83 mm. Aby łatwiej przesunąć urządzenie do ćwiczeń typu (...) należało podjechać wózkiem od strony zamontowanych ciężarków, czyli od strony cięższej i lekko przechylić z przeciwnej strony by druga osoba mogła wsunąć widły wózka pod (...). Powód przy wykonywaniu tych czynności pracował z M. B.. Oboje przenieśli ciężarki od sztangi, a następnie przystąpili do przemieszczenia trenażera. Powód stojąc z boku (...) rękami uniósł za siodelko od najcięższej strony, a pracownica wjechała widłami pod urządzenie. W tym momencie powód poczuł ból kręgosłupa w okolicy lędźwiowej. Powód pracował do końca zmiany z tym, że jak twierdzi odczuwał silny ból i z tego względu wykonywał późniejsze czynności na kolanach. Następnego dnia powód wziął dzień urlopu i udał się do lekarza pierwszego kontaktu z uwagi na odczuwane bóle w okolicy lędźwiowej oraz w lewej nodze. Lekarz przepisał mu serię zastrzyków przeciw zapalno-bólowych oraz wystawił zwolnienie lekarskie od 1. do 25.10.2007 r.

W dniu 31 października 2007 r. powód zgłosił pracodawcy zaistnienie wypadku przy pracy. Powołany zespół powypadkowy w dniach 31 października 2007 r. i 7 listopada 2007 r. dokonał niezbędnych ustaleń i uznał, że zdarzenie z dnia 10 października 2007 r. było wypadkiem przy pracy, którego przyczyną było wielokrotne wykonywanie czynności przenoszenia przez powoda, a skutkiem wypadku był uraz kręgosłupa w okolicy lędźwiowej.

Komisja stwierdziła, że nie doszło do przekroczenia dopuszczalnych norm dźwigania przy wykonywaniu tych czynności przez powoda. Nie stwierdziła również żadnych uchybień przepisów bhp ze strony pracodawcy. We wnioskach zaleciła, by przed ponownym zatrudnieniem skierować poszkodowanego na kontrolne badania profilaktyczne z wyszczególnieniem badań kręgosłupa czy poszkodowany nie posiada zwyrodnień uniemożliwiających wykonywanie czynności dźwigania i przenoszenia, które powodują uraz.

Pismem z dnia 19 listopada 2007 r. powód w czasie leczenia zwrócił się do strony pozwanej o udzielenie pomocy finansowej, ale otrzymał odpowiedź odmowną.

Decyzją z dnia 26 listopada 2008 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu wniosku z dnia 7 lutego 2008 r. przyznał powodowi jednorazowe i odszkodowanie z tytułu długotrwałego uszczerbku na zdrowiu będącego wypadkiem przy pracy jakiemu uległ w dniu 10 października 2007 r., gdyż wyrokiem Sądu Rejonowego dla W., sygn. IV U 361/08, został ustalony trwały uszczerbek na zdrowiu powoda w wysokości 5% i przyznano odszkodowanie w wysokości 2.690,- zł. Odszkodowanie zostało wypłacone.

Powód w związku z wypadkiem przebywał na zwolnieniach lekarskich łącznie 182 dni. W tym czasie był pacjentem Poradni Neurologicznej i Rehabilitacyjnej w O., przeszedł szereg zabiegów fizjoterapeutycznych w ramach ubezpieczenia zdrowotnego oraz prywatnie. Nadto powód brał leki przeciwwzpalne i przeciwbólowe (których nazw powód nie pamięta).

Lekarz medycyny pracy po zakończeniu leczenia wydał zaświadczenie, że powód nie jest zdolny do podjęcia pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z uwagi na istniejące przeciwwskazania.

Pismem z dnia 9 kwietnia 2008 r. powód wystąpił o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 9 kwietnia 2008 r. ze względów zdrowotnych na mocy porozumienia stron, na co pozwana wyraziła zgodę. Strona pozwana nie proponowała powodowi zatrudnienia na innym stanowisku.

Powód cierpi na (...), która w swym początkowym okresie mogła nie powodować dolegliwości bólowych, ale we wrześniu 2005 r. wystąpiły już jej objawy wymagające 10-dniowego zwolnienia z pracy. Nie zlecono wówczas badań w tym kierunku i powód nie leczył się na schorzenia kręgosłupa. Podniesienie przez powoda dużego ciężaru w pracy w dniu 10 października 2007 r. spowodowało (...).

Powód do chwili obecnej cierpi na bóle kręgosłupa i w lewej nodze oraz nadal pozostaje pod opieką lekarza. Przeszedł szereg zabiegów rehabilitacyjnych. (...) d/s Orzekania o Niepełnosprawności w O. zaliczył powoda do lekkiego stopnia niepełnosprawności na stałe.

Powód obecnie nie pracuje. Pobiera emeryturę w wysokości 1.450,- zł netto, a jego żona otrzymuje rentę inwalidzką w kwocie 530,- zł. Na utrzymaniu mają córkę w wieku 21 lat, która jest studentką trzeciego roku Wydziału Budownictwa Politechniki (...). Powód nie ma dodatkowego dochodu.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd I instancji orzekł, że powództwo jest nieuzasadnione i nie zasługuje na uwzględnienie.

W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że odpowiedzialność strony pozwanej w niniejszej sprawie mogłaby ewentualnie wynikać z przepisu art. 415 kc, w myśl którego: „Kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia”. Jednocześnie Sąd stwierdził, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, że do wypadku przy pracy, któremu uległ powód w dniu 10 października 2007 r. doszło z winy strony pozwanej.

Sąd zaznaczył, że u strony pozwanej obowiązywała instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych, która zawierała zasady prawidłowego przenoszenia ciężaru, przemieszczania przedmiotów przez jednego pracownika oraz przemieszczania ładunków za pomocą poruszanych ręcznie wózków. Stanowiła ona, że masa przedmiotów przenoszonych przez jednego pracownika nie mogła przekraczać 30 kg przy pracy stałej i 50 kg przy pracy dorywczej, niedopuszczalne było ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 30 kg na wysokość powyżej 4 m lub na odległość przekraczająca 25 m, dopuszczalna masa ładunku przemieszczonego na wózku po terenie płaskim o twardej nawierzchni nie może przekraczać 450 kg na pracownika łącznie z masą wózka. Instrukcja ta była zgodna z treścią § 13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych i przenoszonych przez jednego pracownika nie może przekraczać 30 kg na wysokość 4 m lub odległość przekraczająca 25 m oraz z § 2 pkt 2 w/w rozporządzenia,

który stanowi, że przez pracę dorywczą rozumie się ręczne przemieszczanie przedmiotów, ładunków lub materiałów nie częściej niż 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę.

Sąd wskazał także na przepis art. 212 k.p., który określa obowiązki osoby kierującej pracownikami. I stwierdził, że z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że zarówno powód, jak i jego przełożona, zostali przeszkoleni w zakresie bhp, zatem znali zagrożenia oraz zasady obowiązujące w zakresie zleconych przez przełożoną i wykonywanych prac przez powoda w dniu wypadku. Natomiast powód nie miał przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku pracownika hali z pracą na wysokości do 3 m oraz jako operator wózka widłowego. W dniu zdarzenia powód otrzymał polecenie przebudowania stoiska sportowego, zgodnie z którym miał przygotować miejsce i przenieść trenażer (...) oraz stojak ze sztangą i odważnikami o wadze od 1,5 kg do 25 kg. Czynności te powód miał wykonać z drugą osobą na zmianie, którą w tym dniu była M. B. oraz przy użyciu wózka "paleciaka", który miał do dyspozycji. W razie potrzeby powód miał poprosić o pomoc pracowników innych działów. Natomiast (...) miał wagę 94 kg, a jego odważniki o wadze od 1 kg do 25 kg umieszczone są na stojaku o wysokości ok. 1,5 m. Najcięższe z nich znajdowały się na dole. Wymiary wózka ręcznego, przy pomocy którego winien wykonać zadanie, to: długość wideł 115 cm, rozstaw wideł 54 cm, wysokość podniesionych wideł 205 mm, a opuszczonych wideł 83 mm. Aby łatwiej przesunąć urządzenie do ćwiczeń typu (...) należało podjechać wózkiem od strony zamontowanych ciężarków, czyli od strony cięższej i wsunąć "paleciak" pod trenażer. W przypadku takiego, prawidłowego wykonania zadania, wystarczyły dwie osoby, a normy wagowe dotyczące mężczyzn nie zostałyby przekroczone.

Sąd podkreślił, że obowiązkiem powoda było przy wykonywaniu powierzonego mu zadania prawidłowe użycie sprzętu, który miał do dyspozycji. Nadto powód powinien był przechylić (...) w celu wsunięcia wideł wózka "paleciaka", a nie unosić go. Wystarczyło, aby urządzenie oderwało się od podłoża na wysokość 83 mm (grubość wideł), aby możliwe było skorzystanie z "paleciaka". Oprócz tego powód, pomimo że był doświadczonym pracownikiem, nie zdjął obciążników znajdujących się na urządzeniu przez co jego waga była znacznie większa. Zachowanie powoda Sąd ocenił jako co najmniej nierozważne mając na uwadze jego doświadczenie i wiek.

Wobec tak poczynionych ustaleń, Sąd uznał, iż brak jest podstaw do przyjęcia, że przełożona powoda I. Z. wydając powodowi polecenie wykonania, wskazanych prac w dniu 10.10.2007 r. oraz sposobu ich wykonania, naruszyła zasady dotyczące organizowania pracy podległym pracownikom przewidziane w art. 212 kp oraz by doszło do naruszenia i przekroczenia obowiązujących u strony pozwanej norm w zakresie dźwignia ciężarów przez mężczyzn przy pracach transportowych.

W tej sytuacji Sąd uznał, że brak jest winy strony pozwanej w zaistnieniu wypadku, któremu uległ powód w dniu 10 października 2007 r., powodowi nie przysługują dochodzone przez niego roszczenia.

Z wyrokiem nie zgodził się wnioskodawca wywodząc apelację i zaskarżając wyrok w całości. Apelujący zarzucił, że wbrew twierdzeniom Sądu, strona pozwana nie zapewniła właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w art. 15 k.p. Apelujący podał, że w dniu zaistnienia wypadku nie było u strony pozwanej instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych. Skarżący zwrócił uwagę, że strona pozwana przedstawiła instrukcję bez daty jej obowiązywania i nie zatwierdzoną przez dyrektora hali w D.. Jednocześnie skarżący zarzucił, że w ramowym programie szkolenia brak jest wzmianki o pracach transportowych, jak również brak instrukcji stanowiskowych BHP co jest nieodzownym elementem zakresu obowiązków pracownika. Ponadto powód zarzucił, że rola kierownika stoiska ograniczyła się do wydania suchego polecenia bez zabezpieczenia odpowiednich sił i środków. Nie sprecyzowała ona sposobu wykonania czynności, niedoszkolenie w zakresie BHP oraz brak kierowania podległym zespołem pracowników doprowadziły do zaistnienia wypadku.

Wobec tak przedstawionych zarzutów powód wniósł o uwzględnienie apelacji i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 86.200,- zł oraz obciążenie strony pozwanej kosztami sądowymi i zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że odpowiedzialność deliktowa pracodawcy za wypadek przy pracy doznany przez pracownika jest odpowiedzialnością subsydiarną, w stosunku do odpowiedzialności instytucji ubezpieczeniowej, która odpowiada w razie spełnienia warunków (przesłanek) z ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U.2009.167.1322 j.t.).

Dopuszczalne jest jednak dochodzenie przez pracownika, od pracodawcy roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy, opartych na przepisach prawa cywilnego (art. 415 k.c., art. 444 k.c. i art. 445 k.c.).

Przy czym podkreślić należy, że pracownik, występując z takim powództwem, nie może w postępowaniu sądowym powołać się jedynie na fakt wypadku przy pracy, lecz musi wykazać wszystkie przesłanki prawne cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej.

W przypadku deliktu są to: 1) ciężąca na pracodawcy odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego, w szczególności oparta na zasadzie winy (art. 415 k.c.), 2) poniesiona szkoda (wynikająca z uszczerbku na zdrowiu - art. 361 § 2 k.c., art. 444 i 445 k.c.), 3) związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem będącym wypadkiem przy pracy a powstaniem szkody (art. 361 § 1 k.c.).

Nie ulega wątpliwości, że powód uległ wypadkowi przy pracy w dniu 10 października 2007 r., w rozumieniu definicji wypadku przy pracy określonego w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U.2009.167.1322 j.t.).

Zgodnie z art. 3. ust. 1 w/w ustawy, za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

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

Powód R. F. uległ wypadkowi przy pracy, w związku z wykonywaniem przez niego, jako pracownika - polecenia przełożonego, tj. zastępcy kierownika I. Z..

Zadaniem powoda było dokonanie przebudowy stoiska sportowego, miał on przygotować miejsce i przenieść trenażer (...) oraz przenieść stojak ze sztangą i odważnikami o wadze od 1,5 kg do 25 kg. Czynności te powód miał wykonać z pomocą innego pracownika, tj. M. B., oraz przy użyciu wózka tzw. „paleciaka”. Wózek widłowy ręczny jaki powód miał do dyspozycji mógł przewozić ciężar o masie do 450 kg. Wymiary wózka ręcznego, przy pomocy którego winien wykonać zadanie, to: długość wideł 115 cm, rozstaw wideł 54 cm, wysokość podniesionych wideł 205 mm, a opuszczonych wideł 83 mm. (...) miał wagę 94 kg, a jego odważniki o wadze od 1 kg do 25 kg umieszczone są na stojaku o wysokości ok. 1,5 m. Najcięższe z nich znajdowały się na dole. Aby łatwiej przesunąć urządzenie do ćwiczeń typu (...) należało podjechać wózkiem od strony zamontowanych ciężarków, czyli od strony cięższej i wsunąć "paleciak" pod trenażer. W przypadku takiego, prawidłowego wykonania zadania, wystarczyły dwie osoby, a normy wagowe dotyczące mężczyzn nie zostałyby przekroczone.

Powód jednakże dźwignął (...), dodatkowo wykonał te czynności od cięższej strony, przy czym wcześniej nie odciążył sprzętu do ćwiczeń, gdyż pozostawił na nim obciążniki. W wyniku podniesienia przez powoda tak znacznego ciężaru doszło do przeciążenia kręgosłupa i powstania objawów bólowych, które uniemożliwiły mu dalszą pracę i wymagały stosownego leczenia.

Sąd Apelacyjny po dokonaniu analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak również oceny materiału dokonanej przez Sąd I instancji, stwierdza, że słusznie Sąd ten uznał, że do wypadku przy pracy doszło wskutek nie zachowania przez powoda należytej ostrożności. Trafnie Sąd zauważył, że obowiązkiem powoda było, przy wykonywaniu powierzonego mu zadania prawidłowe użycie sprzętu, który miał do dyspozycji, co więcej powód powinien był przechylić (...) w celu wsunięcia wideł wózka "paleciaka", a nie unosić go. Wystarczyło, aby urządzenie oderwało się od podłoża na wysokość 83 mm (grubość wideł), aby możliwe było skorzystanie z "paleciaka". Także fakt, że powód nie zdjął obciążników znajdujących się na urządzeniu, co dodatkowo miało wpływ na wagę sprzętu, pozwala na stwierdzenie, że powód, pomimo iż był doświadczonym pracownikiem nie zachował podstawowych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie skorzystał on ani z pomocy dodatkowych osób, ani też z będącego do jego dyspozycji sprzętu w postaci ręcznego wózka widłowego. Zdanie się na własne siły przez powoda przy przesuwaniu (...) spowodowało u niego przeciążenie kręgosłupa, a w konsekwencji ograniczenie jego ruchomości i ból.

Powyżej opisany przebieg zdarzeń, pozwala jednoznacznie na stwierdzenie, że doszło do wypadku przy pracy, w wyniku którego bez wątpienia powstała szkoda (5% uszczerbku na zdrowiu). Jednakże rozpatrując zasadność roszczenia powoda, należy zauważyć, że w sytuacji, gdy podstawą odpowiedzialności strony pozwanej za skutki wypadku, jest przepis art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., to przypisanie pozwanemu odpowiedzialności deliktowej wymagało stwierdzenia winy i bezprawności działania pracodawcy.

Wina i bezprawność działania pracodawcy w rozpoznawanej sprawie mogła by się przejawiać jedynie poprzez nie zachowanie przez pozwanego (jako pracodawcę) zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zapewnienie bowiem pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 15 k.p., art. 94 pkt 4 k.p.). Jednak obowiązki wynikające stąd dla pracodawcy nie są nie ograniczone. W sprawie o odszkodowanie za skutki wypadku przy pracy, wszczętej przez pracownika przeciwko pracodawcy, ustalenia i udowodnienia (wykazania) wymagają wszystkie przesłanki odpowiedzialności deliktowej. Przy czym ciężar dowodu spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c.).

Zgodnie z powołanymi powyżej przepisami pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający takie warunki (art. 207 § 2 pkt 1 k.p.). Unikanie zagrożeń dla zdrowia i życia, jakie niesie wykonywanie określonej pracy, uwarunkowane jest w znacznym stopniu wiedzą o istnieniu zagrożeń i znajomością sposobów ich unikania. Pracodawca w związku z tym jest obowiązany także zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac (art. 237⁴ § 1 k.p.), a także wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237⁴ § 2 k.p.). Powinnością pracodawcy jest nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także zwrócenie uwagi na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki. Chodzi przy tym o zagrożenia typowe, a w każdym razie możliwe do przewidzenia, a nie zagrożenia szczególne, wyjątkowe, mogące wystąpić w sytuacjach nietypowych.

Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy uwarunkowana jest wykazaniem przez pracownika w toku procesu, że tego rodzaju działań zaniechano albo dokonano ich niewłaściwie. Konieczne jest zatem stwierdzenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku, albo że istniejące realne zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, albo zagrożenia faktycznie rozpoznane nie zostały wyeliminowane przez pracodawcę, co naraziło na uszczerbek zdrowie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, LEX nr 479323).

W rozpoznawanej sprawie powód nie wykazał, aby istniały podstawy do przypisania pozwanemu winy za zaistniały wypadek przy pracy, polegającej na niedopełnieniu określonych obowiązków, w dziedzinie zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sąd Apelacyjny po przeprowadzeniu szczegółowej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego stwierdza, że pracodawca wypełnił wszystkie ciążące na nim obowiązki, dotyczące przeszkolenia powoda, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do wypadku przy pracy nie doszło z powodu braku takiego przeszkolenia i niewiedzy powoda, co do ewentualnych zagrożeń przy wykonywaniu powierzonych mu prac, tj. przy przenoszeniu sprzętu do ćwiczeń typu (...), ale w wyniku nieostrożnych i niestarannych zachowań samego powoda.

Pozwany zobowiązał powoda do przeniesienia (...), jednak z wykorzystaniem odpowiedniego do tego sprzętu w postaci wózka widłowego oraz przy pomocy innych pracowników, a nie do samodzielnego przeniesienia sprzętu przez powoda bez dostępu do odpowiednich narzędzi i pomocy osób trzecich.

Powód, będąc doświadczonym pracownikiem, widząc rozmiar (...), znajdujące się na nim obciążniki, w pełni winien zdawać sobie sprawę, że jego przesunięcie, czy przeniesienie wymaga zastosowania odpowiednich narzędzi i pomocy dodatkowej osoby. Jak sam zresztą powód zeznał, zgłosił on przełożonej, że sam nie będzie w stanie przenieść (...). Tym bardziej należy przyznać rację Sądowi Okręgowemu, że powód winien był zastanowić się, i ocenić, w jaki sposób bezpieczne można przesunąć sprzęt i winien był skorzystać z pomocy nie tylko innego pracownika, ale także użyć wózka widłowego.

Trudno przyjąć, iż w tym przypadku pozwany (zastępca kierownika) winien był przeprowadzić szczegółowe szkolenie bhp mające polegać na pouczeniu, że powód ma przenieść wskazane elementy za pomocą wózka widłowego, przechylając w odpowiednią stronę (...) i wsuwając wózek widłowy, a uprzednio zdjęć obciążniki, ponieważ dźwignięcie (...) wraz z obciążnikami, może stanowić zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika.

Należenie na pracodawcę tak daleko idącego obowiązku, przeszkolenia na każdorazowo zajmowanym stanowisku (miejsce) pracy pracownika, byłoby absurdalne i w zasadzie niewykonalne, bowiem pracodawca musiałby w zasadzie nieustannie doglądać pracownika przy pracy i uprzedzać go o wszelkich możliwych zagrożeniach. Należy pamiętać, że pracownik ma również obowiązek wykonywania powierzonych mu prac, w taki sposób, by nie łamać zasad bhp, a więc zachować należyta staranność i ostrożność, przy wykonywaniu powierzonych prac.

Do bezpiecznego wykonania zadania, powierzonego powodowi, wystarczyło bowiem posiadanie wiedzy ogólnej, wynikającej z ogólnych zasad ostrożnego zachowania, która powinna być i była dostępna powodowi nawet bez szczególnego pouczenia w tym zakresie, w ramach szkolenia BHP.

Sąd Apelacyjny stwierdza, że brak jest przesłanek do przypisania pozwanemu odpowiedzialności za wypadek przy pracy, jakiemu uległ powód, na zasadzie winy.

Powód nie przedstawił w toku procesu dowodów, czy też istotnej argumentacji, która mogłaby przemawiać za przypisaniem stronie pozwanej bezprawnego i zawinionego działania lub zaniechania.

Sąd Apelacyjny na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie ustalił, że powód został odpowiednio przeszkolony w zakresie BHP i pomiędzy wydanym przez pozwanego poleceniem wykonania zadania polegającego na przesunięciu sprzętu do ćwiczeń (...) i uporządkowaniu stanowiska a doznana przez niego szkodą nie zachodził normalny związek przyczynowy, podobnie nieprzeprowadzenie szczegółowego instruktażu dotyczącego postępowania z przeniesieniem (...), nie miało związku przyczynowo-skutkowego z doznana przez niego szkodą. Właściwe wykonanie polecenia przez powoda w sposób dosłowny (tj. z użyciem wózka i pomocą innego pracownika) zapobiegłoby szkodzie, ponieważ nie dźwigałby on ciężkiego (...) tylko i wyłącznie siłą własnych mięśni, a tym samym nie doszło by do wypadku.

Jedyną przyczyną przedmiotowego wypadku przy pracy było wyłącznie niewłaściwe, nagłe zachowanie powoda, który podjął decyzję o dźwignięciu ciężkiego elementu, odstępując od jego przewiezienia za pomocą ręcznego wózka widłowego i przy pomocy innego pracownika.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny stwierdza, że brak jest podstaw do obarczenia za zaistniały wypadek przy pracy winą stroną pozwaną (...) Spółkę z o.o. w P., a tym samym brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania i zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, albowiem winę za zaistnienie wypadku przy pracy ponosi on sam.

Wobec tak dokonanej oceny stanu sprawy Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 kpc orzekł o oddaleniu apelacji.

Rozstrzygnięcie o kosztach Sąd wydał w oparciu o przepis art. 102 kpc, mając na względzie sytuację życiową i majątkową wnioskodawcy, który w związku z przebyłym urazem, ma ograniczone możliwości zarobkowania, a pobierane przez niego świadczenie emerytalne jest niewielkie i stanowi podstawowe źródło utrzymania dla 3-osobowej rodziny.