

Sygn. akt VI P 460/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Iwona Dziegielewska
Protokolant:	Iwona Wołyniec

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2018 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. C. (1)

przeciwko

pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż.

o odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy, o zadośćuczynienie w związku z wypadkiem przy pracy

1. powództwo oddala;

2. zasądza od powoda A. C. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. kwotę 1800,00 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt: VI P 460/14

UZASADNIENIE

W dniu 19 września 2014 roku (data prezentaty) powód A. C. (1) wniósł pozew przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ż. o zasądzenie kwoty 25.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty, kwoty 3.348,74 zł tytułem odszkodowania za szkodę na osobie wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych (pozew k. 1).

W uzasadnieniu wskazał, iż w dniu 30 lipca 2012 roku uległ wypadkowi przy pracy. W tym dniu do jego obowiązków należał demontaż instalacji z rollbaru. W momencie wysuwania chłodziarki z podestu poczuł silny ból w kręgosłupie oraz drętwienie rąk. Powód doznał urazów odcinka szyjnego i lędźwiowego kręgosłupa, co skutkowało operacją w dniu 5 stycznia 2013 roku. Lekarz orzecznik ZUS przyznał mu 10% uszczerbku na zdrowiu, w konsekwencji przyznano odwołującemu się prawo do jednorazowego odszkodowania w wysokości 7300 zł. Do dziś jest częściowo niezdolny do pracy, rokowania są wątpliwe z uwagi na utrwalony deficyt narządu ruchu. Warunki pracy, jakie pracodawca zapewnił powodowi odbiegają od norm przyjętych w obowiązujących przepisach. Wskazać chociażby należy, że zabronione jest podnoszenie i przenoszenie przez jednego pracownika przedmiotów o masie przekraczającej 50 kg przy pracy dorywczej, podczas gdy w niniejszej sprawie waga schładzarki przekraczała 70 kg, a zatem jej demontaż powinien

odbywać się w asyście drugiej osoby, co uchroniłoby powoda przed doznaniem urazu. Poszkodowany bardzo przeżył całe zdarzenie. Do stresu związanego z przebiegiem wypadku i leczenia doszły obawy o utratę sprawności. Po wypadku nie był w stanie samodzielnie funkcjonować, ani wywiązywać się - jak dotychczas - z obowiązków zawodowych i rodzinnych. W codziennych czynnościach przygotowywania posiłków, zakupów, prania, sprzątania itp. wyręczany był przez osoby trzecie, w szczególności partnerkę życiową. Wypadek odbił się negatywnie na jego kondycji psychicznej. Poszkodowany po zdarzeniu stał się osobą roztrzęsioną i nerwową. Musiał zrezygnować z uprawiania ulubionych sportów (jazda na rowerze, pływanie), a także z jego hobby, jakim była uprawa ogródka działkowego, co stanowi dla niego źródło dodatkowej krzywdy. Powód domaga się kompensaty wszelkich kosztów, a więc także: kosztów leczenia, kosztów transportu, kosztów opieki osób bliskich, kosztów szczególnego odżywiania i pielęgnacji w okresie rekonwalescencji (pozew k. 2-4).

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 października 2014 roku (data prezentaty) pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ż. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 61).

W uzasadnieniu wskazała, iż powód nie udowodnił, iż pozwana ponosi odpowiedzialność za szkodę na zasadzie winy, a z ostrożności procesowej wskazać należy, iż przyczynienie się powoda do wypadku jest bliskie 100%. Powód nie wykazał, iż zlecono mu demontaż tej schładzarki, nie wykazał kto i w jakiej formie zlecił mu demontaż schładzarki, nie wykazał jakiej treści polecenie mu wydano. Nie wykazał też w sposób jednoznaczny związku przyczynowego między warunkami pracy zapewnionymi przez pracodawcę a szkodą w postaci jego zwykłego następstwa. (...) Sp. z o.o. organizuje pracownikom pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, z dochowaniem szczególnej staranności w zakresie przeciwdziałania wystąpieniu wypadków przy pracy. Poszkodowany zapoznał się z regulaminem pracy w spółce (...) Sp. z o.o. i zobowiązał do jego przestrzegania, ukończył także szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Powód cierpiał z powodu urazów kręgosłupa we wcześniejszym okresie i z pewnością miał świadomość, iż kontynuowanie pracy może skończyć się urazem kręgosłupa. W przypadku zaprzestania czynności przekraczających jego możliwości fizyczne, powód nie doprowadziłby do powstania konsekwencji w postaci urazu pleców. Nie jest zatem właściwym obciążanie pozwanej odpowiedzialnością za czynności powoda zmierzające do pogorszenia jego stanu zdrowia, a podjęte samodzielnie i z własnej woli ze świadomością konsekwencji do jakich mogły doprowadzić. Zdaniem pozwanej poszkodowany nie wykazał w sposób wystarczający zarówno wysokości jak i zasadności roszczenia o odszkodowanie. Załączone dokumenty nie są wystarczające dla uznania, iż powód poniósł szkodę w tej wysokości, a z ich treści nie wynika bezpośredni związek z wypadkiem przy pracy i doznanymi na jego skutek urazami (odpowiedź na pozew k. 61-63).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...) sp. z o.o. od 4 listopada 2008 roku, od dnia 1 listopada 2009 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku serwisanta serwisu instalacji barowych w pełnym wymiarze czasu pracy (umowa na okres próbny k. 9; umowa na czas określony k. 12; aneks k. 20 akt osobowych).

w dniu 4 listopada 2008 roku, przed przystąpieniem do pracy powód odbył instruktaż stanowiskowy i szkolenie BHP (karta szkolenia k. 3 akt osobowych).

Oświadczeniem z dnia 11 stycznia 2010 roku powód wskazał, że zapoznał się i są mu zrozumiałe przepisy BHP dotyczące ręcznego podnoszenia i przenoszenia ciężarów. W oświadczeniu wskazano, że jest możliwe ręczne podnoszenie i przenoszenia ciężarów o masie do 50 kg przy pracy dorywczej i do 30 kg przy pracy stałej. Również podano, że samodzielne przenoszenie lub podnoszenie schładzarek, w szczególności wypełnionych lodem lub wodą, jeżeli ich ciężar przekracza ww. normy jest niemożliwe. W oświadczeniu zastrzeżono również, że w przypadku braku możliwości uzyskania pomocy osoby trzeciej należy powiadomić przełożonego, że nie ma możliwości wykonania czynności związanej z przeniesieniem schładzarki. Przełożony podejmuje decyzję dotyczącą dalszego postępowania (oświadczenie k. 182).

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.115,68 zł brutto miesięcznie (zaświadczenie k. 69).

Do obowiązków powoda należało konserwowanie, naprawianie instalacji barowych w punktach sprzedaży i magazynach, montaż demontaż urządzeń. Powód wykonywał czynności serwisowe w ramach obsługi standardowej lub awaryjnej w zakresie mycia i czyszczenia instalacji oraz przeglądu i konserwacji jej elementów. Powód dokonywał drobnych napraw części mechanicznych i elektrycznych. Sporządzał dokumentację serwisową wraz z wpisem do książki serwisu i czyszczenia instalacji klienta dotyczącą przeprowadzonych czynności. Każdego dnia pracy powód wykonywał czynności w różnych punktach gastronomicznych współpracujących z pozwaną (zeznania A. C. (2) k. 172-173; zeznania powoda k. 175-178, k. 184 – e-protokół (...)(...)

Zgodnie z praktyką panującą u pozwanej, demontaż urządzeń, w tym chłodziarek następuje z bankiem lodowym lub bez, w zależności od tego kiedy klient zgłosi prośbę o demontaż i w jakich okolicznościach. Praktykowane są sytuacje, że pracownicy sami dokonują demontażu. Jeżeli pracownik widzi, że zaistnieje konieczność przeniesienia cięższych gabarytów – zazwyczaj powyżej 50 kg, powinien zgłosić ten fakt przełożonemu. Wówczas czynności te powinni być wykonane przez co najmniej dwóch pracowników (zeznania A. C. (2) k. 172-173; zeznania K. K. (1) k. 173-175).

W dniu 30 lipca 2012 roku powód rozpoczął pracę ok. godz. 10:00. Po uzyskaniu informacji od K. K. (1) – inspektora ds. serwisu technicznego klienta, udał się do punktu gastronomicznego współpracującego z pozwaną – baru przy ul. (...) w W.. Powód miał dokonać czyszczenia i konserwacji instalacji oraz demontażu instalacji z rollbaru. Właściciel baru – (...) nie został poinformowany wcześniej o terminie demontażu, dlatego urządzenie było cały czas używane. Po zakończeniu wykonywania czynności serwisowych, powód przystąpił do demontażu urządzenia, które wraz z właścicielem baru przeniósł na zaplecze, aby tam dokonać demontażu. W celu demontażu wózka należało rozbić całą konstrukcję, którą samodzielnie skonstruował właściciel baru. Powód w celu wyjęcia chłodziarki zainstalowanej na wózku, zdjął górną pokrywę i zobaczył, że w urządzeniu znajdował się bank lodowy, co utrudniało dalszy demontaż. W momencie spuszczenia reszty wody znajdującej się wewnątrz urządzenia, powód przystąpił do próby wyjęcia chłodziarki, co z początku wydawało się niemożliwe ze względu na jej zakleszczenia. Powód ostatecznie wyszarpnął chłodziarkę z podestu, a po chwili poczuł ból w okolicy kręgosłupa lędźwiowego i piersiowego, zawroty głowy i drętwienie rąk. W związku z utrzymującym się bólem, powód poprosił właściciela baru o pomoc w załadunku chłodziarki do samochodu. J. K. poprosił klienta, który wówczas znajdował się w barze o pomoc powodowi. Powód i klient baru przystąpili do włożenia chłodziarki do samochodu, w tym celu obaj mężczyźni podnieśli urządzenie do góry. W chwili podnoszenia urządzenia powód poczuł bardzo silny ból pleców w okolicy lędźwiowej oraz piersiowej. Powód zażył leki przeciwbólowe, a pozostałe elementy instalacji przeniósł sam klient baru. Właściciel baru widząc stan powoda chciał wezwać pogotowie, lecz powód odmówił. Na miejsce przyjechała żona powoda – B. F., która zawiozła go do lekarza. Powód otrzymał zastrzyki i leki przeciwbólowe (zeznania powoda k. 175-178, k. 184 – e-protokół (...)(...) zeznania K. K. (1) k. 173-175; zeznania J. K. k. 170-171; zeznania B. F. k. 144-145; dokumentacja medyczna k. 15).

Powód został poddany rehabilitacji, przyjmował silne leki przeciwbólowe oraz zastrzyki domięśniowe i do kręgosłupa. W okresie od 29 stycznia 2013 roku do 29 stycznia 2014 roku powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne w wysokości 100% podstawy wymiaru. Ból uniemożliwiał powodowi uprawianie sportu, uprawę ogródka. Powód ma problemy z poruszaniem się i wykonywaniem podstawowych czynności typu mycie, ubieranie. Powód ma ograniczoną sprawność fizyczną (decyzje ZUS k. 38-39; dokumentacja medyczna k. 12-34; zeznania powoda k. 175-178, k. 184 – e-protokół (...)(...)

Zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę w dniu 26 września 2012 roku sporządził protokół nr (...) r. ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Pracodawca uznał zdarzenie z dnia 30 lipca 2012 roku za wypadek przy pracy. Jako przyczynę wypadku wskazano przeciążenie układu kostno-stawowego oraz pogłębienie urazu doznanego w wypadku przy pracy z dnia 1 marca 2011 roku. Wskazano, że skutkiem wypadku były urazy odcinka lędźwiowego i szyjnego kręgosłupa (protokół k. 94-96).

Decyzją z dnia 10 lutego 2014 roku, znak:(...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...)w W. przyznał powodowi prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy na okres od dnia 24 stycznia 2014 roku do dnia 31 stycznia 2019 roku (decyzja k. 40).

Decyzją z dnia 20 czerwca 2014 roku, znak: (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...)w W. przyznał powodowi prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy z dnia 30 lipca 2012 roku. W decyzji wskazano, iż na skutek wypadku długotrwały uszczerbek na zdrowiu powoda wynosi 10%. Odszkodowanie ustalono na kwotę 7.300 zł (decyzja k. 35).

Stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu z dniem 25 lipca 2014 roku na skutek rozwiązania bez wypowiedzenia bez winy pracownika – art. 53 k.p. (świadcstwo pracy k. 111v).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych oraz aktach osobowych powoda w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy i na podstawie zeznań świadków: B. F., J. K., A. C. (2) oraz K. K. (1). Zeznania świadków były logiczne i spójne, nie pozostawały ze sobą w sprzeczności. Sąd dał wiarę świadkom, że pracownicy byli szkoleni w zakresie przenoszenia ciężarów, co dodatkowo potwierdzona złożone przez powoda oświadczenie z dnia 11 stycznia 2010 roku (k. 182).

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W szczególności Sąd nie dał wiary powodowi, iż pracodawca nie zapewniał powodowi pomocy przy przenoszeniu ciężkich przedmiotów, demontażu urządzeń.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jakie niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie

Kwestia dopuszczalności dochodzenia przez pracownika na drodze cywilnoprawnej roszczeń od pracodawcy za szkody powstałe w związku z wypadkiem przy pracy była niejednokrotnie przedmiotem rozważań judykatury i doktryny prawa pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2005 roku, I PK 293/04 wskazał, iż dopuszczalne jest dochodzenie przez pracownika od pracodawcy roszczeń uzupełniających z tytułu wypadków przy pracy, opartych na przepisach prawa cywilnego (art. 415, art. 444 i art. 445 k.c.). Również Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 3 marca 2004 roku, K 29/03 podniósł, iż istota systemu odpowiedzialności wypadkowej nie wyklucza możliwości kompensacji szkód na podstawie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, jeżeli są spełnione odpowiednie przesłanki tej odpowiedzialności, przewidywane przez reguły prawa powszechnego. Dlatego też gdy wypadek przy pracy lub choroba zawodowa pracownika nastąpiły z przyczyn, które uzasadniałyby odpowiedzialność cywilną innego podmiotu na zasadach ogólnych, pracownik może wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym o kompensatę tej części uszczerbku, która nie została wyrównana świadczeniami wypadkowymi. Roszczenia odszkodowawcze z tego tytułu mogą być skutecznie podniesione wobec pracodawcy, który zatrudniał poszkodowanego pracownika, a sam przepis ograniczający dochodzenie świadczeń uzupełniających z kodeksu cywilnego jest niezgodny ze standardami demokratycznego państwa prawnego.

Jednak wyłączne powoływanie się pracownika na sam fakt wypadku przy pracy potwierdzonego protokołem powypadkowym nie wyczerpuje postępowania dowodowego w sprawie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Pracownik obowiązany jest wykazać przesłanki prawne odpowiedzialności odszkodowawczej: ciężącą na pracodawcy odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego, poniesioną szkodę (uszczerbek na zdrowiu) oraz związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem będącym wypadkiem przy pracy a powstaniem szkody (vide wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 roku, I PK 293/04).

W zależności od rodzaju prowadzonej działalności pracodawca może odpowiadać na zasadach kodeksu cywilnego, tj. na zasadzie winy – zgodnie z art. 415 k.c. lub ryzyka – art. 435 k.c. gdy prowadzi przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody. W realiach niniejszej sprawy bezspornym pozostaje, iż pozwany nie prowadził przedsiębiorstwa wprawianego w ruch za pomocą sił przyrody, zatem odpowiedzialność pracodawcy należy rozpatrywać pod kątem regulacji zawartej w art. 415 k.c.

Zgodnie z art. 415 k.c. kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Przytoczony przepis określa ogólną regułę dla odpowiedzialności za szkodę, do której doszło wskutek zdarzeń nazywanych czynami niedozwolonymi (odpowiedzialność deliktowa). Zasada winy czyni podstawą odpowiedzialności możliwość postawienia zarzutu bezprawnego zachowania się. Art. 415 k.c. zawiera w swej treści wyłącznie przesłankę winy, co stało się podstawą wyróżnienia w doktrynie dwóch znaczeń tej przesłanki, a mianowicie winy sensu stricto, czyli możliwości postawienia zarzutu działania bezprawnego (subiektywnej przesłanki odpowiedzialności), oraz winy sensu largo, która obok przedstawionego tu ścisłego ujęcia winy obejmuje także bezprawność (obiektywną przesłankę odpowiedzialności). Samo ustalenie bezprawności zachowania polega na zakwalifikowaniu czynu sprawcy jako zakazanego, na podstawie norm określonych przez system prawny. Ustawodawca w przepisie art. 415 k.c. nie wskazuje zakresu tych norm. Doktryna i judykatura, wyznaczając bardzo szeroki zakres pojęcia bezprawności, kieruje się głównie dążeniem do zapewnienia naprawienia szkody w sytuacjach, gdy została ona wyrządzona zachowaniami powszechnie uznawanymi za naganne. Ponadto za bezprawne uznaje się także zachowania sprzeczne z zasadami współżycia społecznego albo dobrymi obyczajami, a więc normami moralnymi powszechnie akceptowanymi w całym społeczeństwie lub grupie społecznej, nakazującymi lub zakazującymi określonego zachowania, mimo iż nie jest ono nakazane lub zakazane normą prawną (vide Olejniczak A., Komentarz do art. 415 k.c., LEX nr 167898).

Wina, podobnie jak bezprawność, także nie ma swej ustawowej definicji. Przeważa obecnie teoria normatywna, według której wina oznacza możność postawienia danej osobie zarzutu, że nie zachowała się prawidłowo (czyli zgodnie z prawem i zasadami współżycia społecznego), chociaż mogła i powinna tak się zachować. Tradycyjnie wyodrębnia się dwa rodzaje winy. Pierwszym jest wina umyślna (zamiar, dolus), która polega na tym, że sprawca chce dokonać czynu bezprawnego albo przynajmniej godzi się na to, zmierzając swoim zachowaniem do innego niż ten czyn rezultatu. Drugim rodzajem jest wina nieumyślna (niedbalstwo, culpa), która oznacza niezachowanie należytej staranności i zachodzi zarówno wtedy, gdy sprawca miał świadomość, że jego zachowanie może okazać się bezprawne, ale lekkomyślnie przypuszczał, że żadna szkoda z tego zachowania nie wyniknie, jak i wówczas, gdy sprawca nie miał takiej świadomości, choć ją mieć powinien. Podkreśla się, że świadomość i wola sprawcy mają znaczenie prawne, jeśli odnoszą się do czynu. Tym samym do ustalenia winy jest obojętne, czy sprawca obejmował wolę i świadomością szkodliwe skutki swojego czynu (vide Karaszewski G., Komentarz do art. 415 k.c., LEX nr 10015).

W tym miejscu należy podkreślić, iż przy odpowiedzialności na zasadzie winy to na poszkodowanym spoczywa ciężar wykazania przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, w tym także jego winy spoczywał na poszkodowanym, bowiem, na podstawie art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Powołany przepis traktuje o ciężarze dowodu w sensie materialnoprawnym i wskazuje, kogo obciążają skutki niewypełnienia obowiązku udowodnienia istnienia prawa. Aktywność Sądu w zakresie postępowania dowodowego ogranicza się w zasadzie do przeprowadzenia dowodów zgłoszonych przez strony, gdyż ciężar wskazania niezbędnych dowodów na okoliczności istotne w sprawie spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych.

W niniejszej sprawie bezspornym pozostawało, iż zdarzenia z dnia 30 lipca 2012 roku, jakiemu uległ powód zostało uznane przez pracodawcę za wypadek przy pracy zgodnie z przepisami ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (j. t. Dz. U. z 2017 r., poz. 1773 ze zm., dalej zwana ustawą wypadkową). Zgodnie z art. 3 ust. 1 ww. ustawy za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Bezsporne pozostaje również, iż powód na skutek wypadku przy pracy otrzymała jednorazowe odszkodowanie z funduszu wypadkowego.

Z uwagi na fakt, że ustalenia w sprawie wymagały wiedzy specjalnej, postanowieniem z dnia 23 listopada 2015 roku Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu **medycyny pracy** na okoliczność czy w wyniku wypadku przy pracy,

jakiemu uległ powód A. C. (1) w dniu 30 lipca 2012 r., powód doznał uszczerbku na zdrowiu i jeżeli tak, w jakiej procentowej wysokości, jak również na okoliczność czy warunki pracy powoda na stanowisku serwisanta instalacji barowych w dniu 30 lipca 2012 r. były bezpieczne, czy doszło do naruszenia jakichkolwiek przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy wykonywanej na tym stanowisku oraz w szczególności jaka była dopuszczalna waga ciężarów na stanowisku pracy powoda; dowód z opinii biegłego lekarza sądowego z zakresu **chirurgii ortopedii, neurologii i neurochirurgii** na okoliczność czy w wyniku wypadku przy pracy, jakiemu uległ powód A. C. (1) w dniu 30 lipca 2012 r., powód doznał uszczerbku na zdrowiu i jeżeli tak, w jakiej procentowej wysokości, na okoliczność konsekwencji zdrowotnych wypadku, a w szczególności obrażeń, jakich doznał powód w wyniku przedmiotowego wypadku, rozmiaru, czasu oraz natężenia cierpień fizycznych i psychicznych w związku z doznanymi obrażeniami, wysokości kosztów leczenia oraz tego, czy proces leczenia się zakończył oraz jakie są rokowania na przyszłość co do stanu zdrowia powoda oraz dowód z opinii biegłego **psychologa** na okoliczność kondycji psychicznej powoda po wypadku, jakiemu uległ w dniu 30 lipca 2012 r., rozmiaru i natężenia cierpień psychicznych w związku z wypadkiem (postanowienie k. 192-193).

W opinii z dnia 18 stycznia 2016 roku biegła psycholog określiła stan psychiczny powoda jako kontakt powierzchowny, formalny, myślenie prawidłowe, intelekt w normie. W zachowaniu spowolniały psychoruchowe, napięty emocjonalnie, w obniżonym, depresyjnym nastroju, z zachwiana równowagą i stabilnością emocjonalną, wysokim neurotyzmem, z tendencją do załamań nerwowych. niesprawny manualnie i motorycznie. Załamany psychicznie, z dużym poczuciem krzywdy i niepełnosprawności. W ocenie biegłej powód cierpi na zaburzenia depresyjne, z silnym poczuciem niepełnosprawności, bezwartościowości, zależności od innych, bezsilności, z myślami rezygnacyjnymi i neurotycznymi cechami w strukturze osobowości (opinia k. 200-202).

Pismem z dnia 12 września 2016 roku biegły lekarz neurochirurg stwierdził, że opiniowanie w niniejszej sprawie nie należy do kompetencji specjalisty z zakresu neurochirurgii, zasadne natomiast jest przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza medycyny pracy, ortopedii i rehabilitacji ortopedycznej (pismo k. 240).

W opinii z dnia 29 maja 2017 roku biegła lekarz medycyny pracy podczas badania powoda stwierdziła dość dobry kontakt auto i allopsychiczny; napięty emocjonalnie z nadmierną pobudliwością nerwową. Budowa ciała normosteniczna. Tkanka podskórna dobrze rozwinięta. Obwodowe węzły chłonne niepowiększone. Blizna po operacji kręgosłupa C w okolicy szyi po prawej stronie. Biegła rozpoznała u powoda zespół bólowy kręgosłupa odcinka szyjnego, dyskopatię odcinka C4 - C7, po operacji w 2013r., zespół bólowy kręgosłupa odcinka L/S w przebiegu dyskopatii L4-L5, złamanie kompresyjne Th 11, nadciśnienie tętnicze oraz zaburzenia depresyjne. Zdaniem biegłej aktualnie nie można jednoznacznie stwierdzić, czy warunki pracy powoda na stanowisku serwisanta instalacji barowych z dnia 30 lipca 2012r. były bezpieczne, czy też doszło do naruszenia jakichkolwiek przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy wykonywanej na tym stanowisku oraz w szczególności jaka była rzeczywista waga ciężarów na stanowisku powoda. Biegła zgodziła się z opinią Orzecznika ZUS z dnia 10.01.2014r., iż u powoda stwierdza się częściową niezdolność do pracy od dnia 24.01.2014r., tj. od dnia zaprzestania pobierania świadczenia rehabilitacyjnego do 31.01.2019r. oraz z orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS w sprawie procentowego uszczerbku na zdrowiu z dnia 26.05.2014r., który stwierdził ubytek funkcji kręgosłupa w wysokości 10%, z pozycji tabeli 94a – 5%, z 94c - 5% spowodowany skutkami wypadku przy pracy z dnia 30.07.2012 r. Wobec istniejących rozbieżności w ocenie ustalenia rzeczywistych obciążeń fizycznych istniejących na stanowisku A. C. (1), w tym trudności z określeniem ciężaru chłodziarki demontowanej w dniu 30.07.2012r. zdaniem biegłego lekarza sądowego niezbędne będzie zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego w tym zakresie oraz opinia biegłego z dziedziny BHP (opinia k. 266-276).

W opinii z dnia 21 sierpnia 2017 roku biegła lekarz neurolog rozpoznała u powoda przewlekły zespół bólowy kręgosłupa szyjnego, piersiowego i lędźwiowego na podłożu wielopoziomowych zmian zwyrodnieniowych i dyskopatycznych; uraz przeciążeniowy kręgosłupa szyjnego i lędźwiowego w następstwie zdarzenia zaistniałego w dniu 30 lipca 2012 roku; stan po leczeniu operacyjnym dyskopatii; przebyte złamanie trzonu kręgu (...) w 2013 roku. Biegła wskazała, iż rozpoznawana wieloletnia choroba zwyrodnieniowo dyskopatyczna kręgosłupa z zaostrzeniem dolegliwości po przebyłym urazie przeciążeniowym kręgosłupa z następstwem wypadku w pracy w dniu 30.07.2012 r. jest schorzeniem przewlekłym przebiegającym z okresami zaostrzeń i remisji dolegliwości, wymaga leczenia farmakologicznego w

okresach zaostrzeń dolegliwości i leczenia rehabilitacyjnego. Koszty miesięczne leczenia farmakologicznego w ocenie biegłej wynoszą od 50 do 100 zł, natomiast leczenie rehabilitacyjne co najmniej 2 razy w roku należy prowadzić w ramach NFZ, gdzie koszty dotyczą jedynie dojazdu do placówki rehabilitacyjnej. Zdaniem biegłej powód obecnie nadal jest częściowo okresowo niezdolny do pracy zarobkowej zgodnie z orzeczeniem ZUS do 2019 r. (opinia k. 298).

W opinii z dnia 18 grudnia 2017 roku biegły lekarz ortopeda-traumatolog rozpoznał u powoda przewlekłe dolegliwości bólowe kręgosłupa szyjnego i lędźwiowego w przebiegu zmian zwyrodnieniowych i dyskopatycznych. Biegły odstąpił od przedstawienia dalszych wniosków opinii z uwagi na brak współpracy powoda podczas badania (opinia k. 317).

Postanowieniem z dnia 27 czerwca 2018 roku Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na okoliczność przyczyn wypadku przy pracy z dnia 30 lipca 2012 roku, jakiemu uległ powód A. C. (1), na okoliczność ustalenia czy doszło do naruszenia zasad BHP przez pozwanego, a jeśli tak to jakich i w jaki sposób oraz warunków pracy powoda w dniu 30 lipca 2012 roku, czy ciężar podnoszonych w tym dniu ciężarów przez powoda przekroczył dopuszczalne normy przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych na stanowisku serwisanta serwisu barowego i urządzeń chłodniczych (postanowienie k. 353v).

W opinii z dnia 17 września 2018 roku biegły sądowy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wskazał, że nie można stwierdzić, iż organizacja pracy w zakładzie pracy była na tyle nieodpowiednia, by nie zapewnić wykonanie zadań A. C. (1) bez narażania jego zdrowia lub życia. Pomimo tego, że pracownik wykonywał pracę na swoim stanowisku samodzielnie, to jednak mógł skorzystać z możliwości zgłoszenia pracodawcy (przełożonym) informacji o niemożności wykonania zleconych mu czynności ze względu na nieprzygotowanie przez użytkownika instalacji (pana K. z baru Park w W.) do demontażu poprzez uprzednie rozmrożenie schładzarki. Poszkodowany jednak tego nie zrobił i podjął próbę samodzielnego przetransportowaniu przedmiotu o znacznej wadze (około 50 kg) oraz dużych gabarytach (szerokości 78 cm, wysokości 60 cm oraz głębokości 46 cm). W ocenie biegłego nie można przyjąć, że poszkodowany nie zdawał sobie sprawy, że w urządzeniu znajduje się lód, bowiem jak sam stwierdził: „K. mówił, że chłodziarka chłodziła całą noc”; „Wiem, że sprzedawał zimne piwo, bo kufle się szroniły. Jak jest bardzo zimne piwo to jest mgielka na szklankach.” Dlatego też będąc doświadczonym pracownikiem (powód u pozwanego pracował od kilku lat), zapoznanym z przepisami i zasadami bhp, w tym przepisami dotyczącymi bhp przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych, a także z obowiązującymi u pracodawcy zasadami dotyczącymi zakazu samodzielnego przenoszenia lub podnoszenia schładzarek wypełnionych wodą lub lodem powinien odstąpić od wykonywania pracy i poinformować o tym fakcie pracodawcę (przełożonego). Zdaniem biegłego nie można natomiast precyzyjnie określić, jaką wagę w chwili zdarzenia miała schładzarka, jednakże – biorąc pod uwagę, że samo urządzenie waży 43 kg, a pełny zbiornik z lodem 15 kg - z dużym prawdopodobieństwem można uznać, że jego waga wynosiła około 50 kg. W tej sytuacji nie można jednak stwierdzić przekroczenia (lub nie) 50-kilogramowego limitu wynikającego z przepisów rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (opinia k. 359-364).

W ustnej opinii uzupełniającej z dnia 14 listopada 2018 roku biegły wskazał, że do zdarzenia doszło w trakcie podnoszenia chłodziarki do góry, a nie w trakcie przewożenia wózkiem widłowym. Poszkodowany miał za zadanie zdemontować rollbar. W ocenie biegłego, rodzaj wózka nie robiłoby różnicy. Do zdarzenia doszło podczas poderwania przedmiotu z ziemi. To jakiego wózka by użył, to nie miało znaczenia bo i tak musiał by podnieść przedmiot. Biegły stwierdził, że ciężar 50kg nie jest duży, jeśli pracownik nie miałby siły go podnieść, powinien zgłosić to pracodawcy. Biegły podkreślił, że chłodziarka ważyła 43 kg bez wkładu i lodu. Biegły podtrzymał swoją opinię – nie dopatrywał się naruszenia przepisów BHP przez pracodawcę (ustna opinia uzupełniająca k. 388v-389v – e-protokół (...)(...)

W ocenie Sądu przedstawione przez biegłych opinie były logiczne, spójne oraz nie budziły zdaniem Sądu wątpliwości z punktu widzenia metodologii, poprawności, rzetelności i prawidłowości rozumowania. Przedstawione przez biegłych opinie były zgodne z wymogami art. 285 k.p.c., tj. zawierały uzasadnienie i były wyczerpujące. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż integralnymi elementami treści każdej prawidłowo sporządzonej opinii są: sprawozdanie z dokonanych czynności i spostrzeżeń, odpowiedzi na postawione biegłemu pytania, udzielone w sposób kategoriyczny, jego wnioski oraz uzasadnienie pozwalające na sprawdzenie przez sąd logicznego toku rozumowania biegłego (vide

wyrok SN z dnia 15 czerwca 1970 r., I CR 224/70, LEX nr 6750; postanowienie SN z dnia 20 listopada 1973 r., I CR 646/73, LEX nr 7340, wyrok SN z dnia 7 grudnia 2011 r., II CSK 141/11, LEX nr 1110969). W ocenie Sądu przedmiotowe opinie spełniały ww. wymagania, tj. były jasne, wyczerpujące i wewnętrznie niesprzeczne. W niniejszej sprawie brak było jakichkolwiek podstaw do kwestionowania zasadności przedmiotowych opinii. Biegli wydali opinie po przeprowadzeniu badania powoda. Znali przebieg jego leczenia, zapoznali się z dokumentacją medyczną.

W szczególności Sąd oparł swoje ustalenia na podstawie wniosków zawartych w opinii biegłego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Biegły w swojej opinii wyczerpująco wyjaśnił, iż pracodawca nie naraził powoda na utratę zdrowia lub życia z uwagi na niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Biegły w oparciu o specyfikację techniczną urządzenia oraz analizę przepisów z zakresu BHP stwierdził, że to powód podjął decyzję o przeniesieniu chłodziarki, która była oblodzona samodzielnie, bez pomocy osób trzecich. W ocenie Sądu wnioski zawarte w ww. opinii są logiczne i spójne, a także zgodne z zasadami sztuki, zatem brak jest podstaw do odmowy przyznania im waloru rzetelności i kompleksowości.

W ocenie Sądu powód nie udowodnił, iż wypadek z dnia 30 lipca 2012 r. wynikał z jakichkolwiek zawinionych działań albo zaniechań pracodawcy. Powód zapoznał się z regulaminem pracy w spółce (...) Sp. z o.o. i zobowiązał do jego przestrzegania, ukończył także szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Został przeszkolony i poinstruowany zasadach bezpieczeństwa w wykonywanej pracy. Do obowiązków powoda nie należało samodzielne przenoszenie ciężarów o wadze przekraczającej 50 kg, o czym powód wiedział. Znamienne pozostaje, że powód oświadczeniem z 11 stycznia 2010 roku poświadczył, że są mu znane przepisy BHP w zakresie ręcznego przenoszenia ciężarów.

Powód nie wykazał, iż w okolicznościach, w jakich doszło do wypadku pozwana naruszyła jakiegokolwiek przepisy prawa. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż powód podjął decyzję o samodzielnym demontażu urządzenia, na którym stała chłodziarka. Powód miał problemy z demontażem chłodziarki, doświadczenie życiowe wskazuje, że gdyby pracownik nie miał siły podnieść urządzenia, powinien zgłosić to pracodawcy. Pracownik powinien zgłosić do pracodawcy fakt, że ma do czynienia z ciężkim przedmiotem. Powód podpisał dokument, iż nie powinien sam podnosić chłodziarki z wodą lub z zawartością. Pracownik powinien poinformować pracodawcę, a pracodawca podjąć decyzję, jakie kroki podjąć w takiej sytuacji. Powód po przybyciu do lokalu i stwierdzeniu, iż w schładzarce znajduje się bank lodowy i jest ona zbyt ciężka, winien był on zgłosić pracodawcy, iż demontaż ten powinien być dokonany z pomocą drugiej osoby. Pozwana nie posiadała wiedzy, co do stanu schładzarki i ewentualnej zawartości lodu zwiększającego jego masę, a powód nie poinformował pozwanej o tym fakcie. Powód był osobą doświadczoną na zajmowanym stanowisku, znał zasady i przepisy dotyczące wykonywanych czynności.

W ocenie Sądu powód w niniejszym postępowaniu nie wykazał żadnej z przesłanek prawnych cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a w szczególności nie wykazał na czym miałyby polegać zawinione działanie bądź zaniechanie pracodawcy skutkujące powstaniem szkody. Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy zachodzi niewątpliwie w sytuacji nieprzestrzegania przez niego przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ogólnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub reguł wykonywania określonego rodzaju pracy. Zdaniem Sądu powód w toku procesu nie udowodnił, iż pracodawca nie zapewniał pracownikom bezpiecznych warunków pracy oraz by był odpowiedzialny za wypadek powoda.

Wobec braku przesłanki braku winy pracodawcy w niniejszej sprawie roszczenie powoda o odszkodowanie i zadośćuczynienie za szkodę spowodowaną wypadkiem przy pracy z dnia 30 lipca 2012 r. podlegało oddaleniu.

Jednocześnie Sąd oddalił wnioski dowodowe o dopuszczenie dowodu z opinii innego chirurga-ortopedy oraz wniosek o dopuszczenie dowodu z dokumentów w postaci zapoznania powoda z oceną ryzyka zawodowego. W ocenie Sądu są to wnioski, które zmierzają jedynie do przedłużenia postępowania. Dowód z opinii biegłych lekarzy wielu specjalności został już przeprowadzony. Natomiast biegły z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy podkreślił, że sporządzenie oceny ryzyka zawodowego jest obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika. Ocena ta ma bardziej na celu uświadomienie pracodawcy z jakimi ryzykami wiąże się praca podległych mu pracowników. Zdaniem Sądu dowód

z dokumentu poświadczającego zapoznanie powoda z oceną ryzyka zawodowego w okolicznościach niniejszej sprawy nie miał wpływu na jej rozstrzygnięcie. Nadto jak wynika z akt osobowych powoda ocena ryzyka zawodowego na stanowisku zajmowanym przez powoda była częścią wstępnego szkolenia z przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.