

Sygn. akt III APa 14/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Grażyna Czyżak
Sędziowie:	SSO del. Beata Golba – Kilian SSA Maciej Piankowski
Protokolant:	sekretarz sądowy Urszula Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2019 r. w Gdańsku

sprawy A. D.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M.

o zadośćuczynienie, rentę

na skutek apelacji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku – VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 lutego 2019 r., sygn. akt VII P 51/16

oddala apelację.

SSO del. Beata Golba – Kilian SSA Grażyna Czyżak SSA Maciej Piankowski

Sygn. akt III APa 14/19

UZASADNIENIE

Pozwem z 28 października 2016 r. powódka A. D. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej - (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością renty miesięcznej w kwocie 1000,00 zł począwszy od 22 stycznia 2016 r. oraz kwoty 100 0000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wynikiem wypadku przy pracy z dnia 11 kwietnia 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia tj. 19 maja 2016 r. do dnia zapłaty. Powódka wniosła także o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Gdańsku – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 25 lutego 2019 r., sygn. akt VII P 51/16:

1. zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. na rzecz powódki A. D. kwotę 20.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 19 maja 2016 r. do dnia zapłaty;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego;
4. nakazał ściągnąć od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku kwotę 1234,64 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, od których powódka była zwolniona;
5. odstąpił od obciążania powódki nieuiszczonymi w pozostałym zakresie kosztami sądowymi.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego 13 sierpnia 2001 r. Jako główny przedmiot działalności w Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej wskazano zgodnie z klasyfikacją PKD - sprzedaż detaliczną pozostałej żywności prowadzonej w wyspecjalizowanych sklepach.

A. D., urodzona (...), była zatrudniona na podstawie umowy o pracę od 5 listopada 2008 r. do 22 stycznia 2016 r. Pracę świadczyła w sklepie sieci (...) nr (...) w S.. W okresie od 5 listopada 2008 r. do 31 marca 2009 r. była zatrudniona na stanowisku sprzedawca, następnie w okresie od 1 kwietnia 2009 do 31 grudnia 2009 r. na stanowisku asystent kierownika sklepu, od 1 stycznia 2010 r. do 30 kwietnia 2010 r. na stanowisku zastępcy kierownika sklepu i od 1 maja 2010 r. na stanowisku kierownik sklepu.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku kierownik sklepu należało: zapewnianie miesięcznych, kwartalnych, rocznych planów budżetowych, zapewnienie najwyższego poziomu obsługi klienta, efektywna organizacja pracy, przeciwdziałanie wszelkimi dopuszczalnymi prawnie metodami powstaniu strat w sklepie, zaś w sytuacjach krytycznych podejmowanie działań w celu ich minimalizacji.

Przed zatrudnieniem powódka została skierowana przez pracodawcę do lekarza medycyny pracy celem stwierdzenia braku przeciwwskazań zdrowotnych i zdolności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku i orzeczeniem z dnia 22 października 2008 r. stwierdzono, iż jest zdolna do świadczenia pracy na stanowisku sprzedawcy.

Od 26 listopada 2009 r. do 27 listopada 2009 r., od 20 kwietnia 2010 r. do 21 kwietnia 2010 r., od 25 lutego 2014 r. do 27 lutego 2014 r. powódka odbyła szkolenie stanowiskowo - okresowe bhp.

Ostatnio miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3400 zł brutto.

Pismem z 14 stycznia 2016 r. rozwiązano z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p.

Oprócz powódki w sklepie zatrudnione były podległe jej pracownice w tym M. C., A. S. i A. G., która uprzednio również została poszkodowana przez osobę próbującą dokonać kradzieży - została popchnięta, wynikiem czego doznała urazu kręgosłupa.

Spółka posiada wprowadzony i obowiązujący regulamin „Zasady postępowania pracowników zatrudnionych w sklepach (...) Sp. z o.o. w przypadku ujawnienia kradzieży dokonywanej przez klientów”. W instrukcji wskazano m.in., iż:

- Za kradzież uważa się taką sytuację, kiedy klient po przekroczeniu linii kas nie uiści należności za towar pobrany z Sali sprzedaży, który wynosi ze sobą. Przechowywanie towaru np. w kieszeni lub pod połami kurtki na terenie Sali sprzedaży nie jest jeszcze kradzieżą (1.1).

- Kierownik obiektu odpowiedzialny jest za nadzór nad przestrzeganiem procedury przez personel sklepu (pkt 4).

- Klienta podejrzanego o dokonanie kradzieży w sklepie należy zatrzymać poza linią kas. Zatrzymania dokonuje pracownik ochrony. W przypadku braku pracownika ochrony zatrzymania dokonuje przynajmniej 2 pracowników sklepu. Zatrzymanego należy poprosić o udanie się na zaplecze w celu porównania paragonu z wynoszonym towarem. Wyjaśnienia tego typu spraw należy dokonywać wyłącznie na zapleczu. W przypadku odmowy ze strony klienta na prośbę okazania zawartości kieszeni toreb itd. należy go uprzedzić o konieczności wezwania policji w przypadku dalszej odmowy - należy wezwać patrol policyjny (bez względu na wartość towaru) (5.2).

- Uwaga! Nikt z personelu sklepu (włącznie z ochroną) nie ma prawa do przeprowadzania rewizji osobistej (5.3) - takie uprawnienia ma jedynie policja.

- W trakcie rozmowy z takim klientem należy zachowywać się i wysławiać z zachowaniem zasad kultury, bez agresji oraz nie używać takich słów jak „złodziej” lub „kradzież”. W razie agresywnych zachowań osoby podejrzanego należy wezwać patrol interwencyjny telefonicznie lub używając przycisków napadowych (5.4).

- Należy jednocześnie pamiętać że pracownikom sklepu zatrudnionych w (...) zabrania się wybiegania ze sklepu za osobami podejrzanymi o kradzież, ścigania ich po parkingu oraz uczestniczenia w bójkach z takimi osobami. Udział personelu sklepu w zatrzymaniu osób dokonujących kradzieży powinien być ograniczony do odprowadzenia takich osób na zaplecze sklepu, gdzie oczekują one na przybycie patrolu policyjnego.

U pozwanej obowiązywał także „Regulamin przyznawania nieperiodycznej premii za wyniki SOP (straty odpisy przeceny) dla pracowników sklepów zatrudnionych w (...) spółka z o.o.”. W treści w/w dokumentu wskazano m.in., iż pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierownika sklepu, zastępcy kierownika może przysługiwać szczególny rodzaj premii uzależnionej od osiągniętego w okresie między jedną a kolejną inwentaryzacją łącznego wyniku SOP.

Pod pojęciem straty w sklepie rozumiano wszelkie straty przez sklep poniesione, tj. produkty wycofane z powodu końca terminu ważności, uszkodzone, przecenione - było to pojęcie szersze niż kradzież. Wynik strat był sumą trzech pozycji: inwentaryzacji, wartości codziennych odpisów i wartości przecen. Jeśli po inwentaryzacji poziom strat przekraczał pułap dopuszczalnej średniej dziennej, wówczas sklep wchodził w tzw. dużą kampanię strat i na tej podstawie przyznawana była ochrona danego sklepu.

Kradzieże na terenie sklepu zdarzały się praktycznie codziennie, zaś straty z tego tytułu wynosiły 1/4 - 1/5 strat ogółem.

Za dział bezpieczeństwa u pozwanej odpowiadał T. Ś. i do niego należały decyzje co do przydzielenia ochrony w poszczególnych placówkach handlowych należących do sieci pozwanej, jeżeli istniały zastrzeżenia dotyczące bezpieczeństwa

w sklepie. Powódka kilkakrotnie zwracała się do pozwanej celem zapewnienia w sklepie ochrony, jednak uzyskiwała odpowiedź odmowną. Powódka kontaktowała się w tym zakresie z J. P. - bezpośrednim przełożonym, kierownikiem okręgu. W sklepie był zainstalowany monitoring oraz przyciski przeciwnapadowe.

Powódka nie miała podpisanej umowy o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

W przypadku kradzieży nie były wyciągane przez pozwaną w stosunku do pracowników żadne konsekwencje, a jedynie upomnienia ustne w przypadku zbyt dużych strat.

W dniu 11 kwietnia 2015 r. o godzinie 17.00 powódka uległa wypadkowi przy pracy. W tym dniu powódka rozpoczęła pracę o godz. 13.30 i miała pracować do 21.30. Bezpośrednio przed wypadkiem wspólnie z pracownikiem A. S. wykladała towar na sali sprzedaży. Ok. godziny 17 do sklepu weszła kobieta z mężczyzną. Mężczyzna ten był znany pracownikom - już wcześniej usiłował kilkakrotnie dokonać kradzieży w sklepie. Jedna z pracownic na polecenie A. D. poszła na zaplecze obserwować monitoring. Mężczyzna włożył towar do kieszeni.

Powódka z A. S. stanęły zgodnie z regulaminem za linią kas i tam czekały na podejrzanego. Po przekroczeniu przez niego linii kas powódka słownie zwróciła się do podejrzanego, aby ten udał się z nią na zaplecze, jednak ten zareagował i próbował uciec, więc powódka odruchowo złapała go za kaptur kurtki. Sprawca wykonał obrót, skutkiem czego ręka jej zaplatała się w materiał i powódka została pociągnięta przez mężczyznę na zewnątrz sklepu przed wiatrołap. Tam została przez niego odepchnięta. Upadając, uderzyła się prawą ręką o betonowy krawężnik. Poczula silny ból prawej ręki w okolicy łokcia, po upadku kręciło jej się w głowie i nie mogła się o własnych siłach podnieść. Pomocy udzieliła jej A. S. i M. C.. W momencie wypadku powódka miała na sobie ubranie robocze, tj. "koszulę kierownika", jeansy i obuwie robocze. Obuwie miało na przodzie blaszkę metalową chroniącą całe śródstopie.

Następnie wezwano pogotowie, które przetransportowało powódkę do szpitala w S., gdzie po wykonaniu RTG rozpoznano u powódki złamanie głowy kości promieniowej prawej. Powódka otrzymała skierowanie do Szpitala (...) Sp. z o.o. Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej w K., gdzie po 5 dniach od zdarzenia dokonano operacyjnej repozycji i zespolenia głowy kości promieniowej. Powódka przebywała w szpitalu w okresie od 14 kwietnia 2015 r. do 17 kwietnia 2015 r. Po dwóch miesiącach od zabiegu powódka przebyła zabiegi rehabilitacyjne.

W lipcu 2015 r. usunięto powódce materiał zespalający. Powódka przebywała w szpitalu w okresie od 14 lipca 2015 r. do 17 lipca 2015 r. Po zabiegu przeszła rehabilitację.

Ze względu na ograniczenia ruchomości ręki, w styczniu 2016 r. dokonano u powódki operacyjnej resekcji głowy kości promieniowej. Powódka przebywała w szpitalu w okresie od 19 stycznia 2016 r. do 22 stycznia 2016 r. Następnie wnioskodawczyni przebyła kolejne serie zabiegów rehabilitacyjnych, które jednak nie skutkowały poprawą ruchomości stawu łokciowego.

W kwietniu 2017 r. w Szpitalu (...) w G. wykonano powódce alloplastykę totalną cementową stawu łokciowego prawego z antepozycją nerwu łokciowego prawego. Po leczeniu operacyjnym przebyła ona kolejne serie zabiegów rehabilitacyjnych.

Skutkiem wypadku powódka doznała stanu złamania głowy kości promieniowej prawej i zespolenia operacyjnego, stanu po usunięciu materiału zespalającego (płytki i śruby) z głowy kości promieniowej prawej, stanu po resekcji głowy kości promieniowej prawej, stanu po alloplastyce całkowitej cementowej stawu łokciowego prawego z antepozycją nerwu łokciowego prawego.

Powódka przebyła także zespół stresu pourazowego.

Doznane złamanie głowy kości promieniowej, które było trzykrotnie leczone operacyjnie, skutkuje obecnie utrwalonym przykurczem stawu łokciowego co odpowiada uszczerbkowi na zdrowiu 22% .

W okresie, gdy powódka miała rękę w zaopatrzeniu ortopedycznym, miała ograniczone możliwości samoobsługi, znacznie utrudnione były: higiena osobista, jedzenie, wykonywania prac domowych, pomocą służyły jej dzieci.

Charakter rozstroju zdrowia A. D. polega na utrwalonym przykurczu stawu łokciowego prawego i jego następstwach, mimo trzykrotnego leczenia operacyjnego i przebycia licznych zabiegów rehabilitacyjnych.

Przykurcz stawu stwierdzało się już 2 miesiące po leczeniu operacyjnym, gdy rozpoczęto proces rehabilitacji, a przebyte zabiegi nie poprawiły zakresu ruchomości stawu. Złamanie głowy kości promieniowej skutkuje dolegliwościami bólowymi od chwili powstania, nasilenie następuje po każdym zabiegu operacyjnym a także w trakcie rehabilitacji. Ze względu na utrwalony przykurcz stawu łokciowego będzie skutkował także dolegliwościami w przyszłości, ale z tendencją do ich zmniejszania.

Dolegliwości te aktualnie upośledzają, ale nie uniemożliwiają, wykonywania niektórych czynności dnia codziennego, w tym aktywności zawodowej. Doznany przez powódkę stres pourazowy miał charakter przemijający, aktualnie nie obserwuje się następstw dla psychiki. Stwierdzony uszczerbek na zdrowiu w wysokości 22 % pod postacią ograniczeń ruchowych w stawie łokciowym prawym z zachowanym chwytem bez zaniku mięśni stanowi przeciwskazanie do ciężkiej pracy fizycznej i ręcznego transportu materiałów i ciężkich przedmiotów powyżej dopuszczalnych dla kobiet norm. Pozwala na wykonywanie pracy lekkiej i umiarkowanej z elementami pracy fizycznej, takiej jak referent, ekspedientka, kasjerka, praca administracyjno - zarządcza na stanowisku kierownika zmiany sklepu.

Przykurcz stawu łokciowego ma charakter utrwalony, a prowadzone rehabilitacje nie przyniosą znacznej poprawy w przyszłości. Obrys stawu łokciowego wynosi 27 cm po lewej 24 cm. Ruch zgięcia stawu kąta wynosi 90 stopni, zaś deficyt pełnego wyprostowania 35 stopni. Brak ruchu supinacji w stawie łokciowym. Ruch zgięcia w stawie barkowym do kąta 170 stopni jest odpowiedni do kąta 100 stopni. Istnieje ograniczenie po 20 stopniach ruchu rotacji wewnętrznej i zewnętrznej w stawie barkowym. Ruchomość w nadgarstku i palcami ręki jest prawidłowa, zaś siła chwytana ręki nieco osłabiona. Nie stwierdza się zaniku mięśni obręczy barkowej ani mięśni ramienia i przedramienia.

Na prawej górnej kończynie powódki znajduje się blizna pooperacyjna w rzucie głowy kości promieniowej długości 9 cm i w rzucie wyrostka łokciowego długości 15 cm.

Leczenie powódki jest zakończone.

Powołany w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu uległa powódka w dniu 5 lutego 2015 r., zespół powypadkowy w składzie E. M. (specjalista ds. BHP) oraz K. K. (przedstawiciel pracowników) stwierdził, że wypadek był indywidualnym wypadkiem przy pracy powodującym czasową niezdolność do pracy.

Zespół powypadkowy ustalił, iż przyczynami wypadku było:

- bezpośrednia - uderzenie prawą ręką w betonowy krawężnik podczas wypadku;
- pośrednia - niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, lekceważenie zagrożenia.

Nie stwierdzono jednocześnie nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy i nie stwierdzono, by wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez pracownika jakichkolwiek przepisów.

Powódka podpisała protokół nr (...) r. ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy w dniu 28 kwietnia 2015 r., nie zgłaszając uwag i zastrzeżeń do jego treści.

Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z 24 czerwca 2016 r. stwierdzono, iż uraz, jakiego doznała powódka wskutek wypadku stanowi 18 % uszczerbek na zdrowiu. Z tego tytułu powódka otrzymała od organu rentowego decyzją z 11 lipca 2016 r. jednorazowe odszkodowanie w łącznej kwocie 14 040 zł. Powódka nie odwoływała się od decyzji organu rentowego.

Następnie zostało powódce przyznane świadczenie rehabilitacyjne do 30 września 2016 r.

Decyzją z 10 października 2016 r. organ rentowy przyznał ubezpieczonej rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy od 1 października 2016 r. (tj. dnia następnego po zakończeniu pobierania zasiłku rehabilitacyjnego, obecnie do końca września 2019 r. Powódka ma przyznaną rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy w wysokości 1.267 zł.

Powódka została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do 28 lutego 2018 r.

Powódka posiada trzy córki, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe - S. (ur. 1994), A. (ur. 1999) i O. (ur. 2005).

Obecnie powódka sama radzi sobie z czynnościami życia codziennego, okresowo bezpośrednio po wypadku potrzebowała pomocy osób trzecich.

Powódka dwukrotnie korzystała z pomocy psychologa, co było związane ze spotkaniem przypadkowo sprawcy zdarzenia.

Przed wypadkiem powódka spędzała czas aktywnie, jeżdżąc na rowerze, łyżwach. Aktualnie korzysta jedynie z basenu.

Powódka była osobną praworęczną, aktualnie ręką dominującą jest ręka lewa.

Powódka nie pracuje. Utrzymuje się z renty oraz zasiłków w wysokości 124 zł i dodatek 500 plus, oraz alimentów na dzieci w łącznej wysokości 600 zł.

Sąd Okręgowy wskazał, że stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalił na podstawie załączonych do akt sprawy dokumentów, w tym na podstawie akt ZUS oraz akt osobowych powódki, których autentyczność i prawdziwość nie była kwestionowana w toku procesu przez strony. Dokumenty te zostały przez Sąd uznane za wiarygodne w rozumieniu art. 245 k.p.c. Rzetelność i prawdziwość dokumentów przedłożonych przez strony dla potrzeb prowadzonego postępowania dowodowego nie budziła również wątpliwości Sądu - dlatego też Sąd uznał je w całości za wiarygodne i uwzględnił, dokonując rekonstrukcji istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności faktycznych.

W szczególności Sąd Okręgowy analizował dokument obowiązujący u pozwanego pt. „Zasady postępowania pracowników zatrudnionych w sklepach (...) Sp. z o.o. w przypadku ujawnienia kradzieży dokonywanej przez klientów”. Jak wynika z powyższego, klienta podejrzanego o dokonanie kradzieży w sklepie należy zatrzymać poza linią kas. Zatrzymania dokonuje pracownik ochrony. W przypadku braku pracownika ochrony zatrzymania dokonuje przynajmniej 2 pracowników sklepu. Zatrzymanego należy poprosić o udanie się na zaplecze w celu porównania paragonu z wynoszonym towarem.

Zdaniem powódki należało dokonać literalnej wykładni powyższych zapisów, bowiem użycie słowa „zatrzymać” i „odprowadzić” uprawnia do twierdzenia, iż w dokumencie chodzi o fizyczną reakcję obejmującą także ujęcie podejrzanego.

Sąd I instancji przytoczył zatem, że zgodnie ze słownikiem języka polskiego słowo „zatrzymać” należy definiować jako:

1. «spowodować, że coś przestanie się poruszać»
2. «spowodować, że coś przestanie funkcjonować»
3. «zahamować rozwój lub przebieg czegoś»
4. «nie pozwolić komuś odejść skądś»
5. «uniemożliwić wydostanie się czegoś na zewnątrz».

Słowo „odprowadzić” - „odprowadzać” natomiast jako:

1. «dojść do pewnego miejsca, towarzysząc komuś, kto gdzieś się udaje»
2. «pójść jako eskorta z kimś udającym się gdzieś pod przymusem»
3. «usunąć skądś coś niepożądanego za pomocą przewodu, rury itp.»
4. «przekazać gdzieś coś, zwykle jakąś sumę pieniędzy, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami».

Zamiarem pracodawcy, jak stwierdził Sąd I instancji, było określenie zasad dotyczących ujmowania osób dopuszczających się kradzieży na terenie sklepu. Pracodawca

w trakcie prowadzonych szkoleń wstępnych starał się doprecyzowywać treść powyższego dokumentu, wskazując pracownikom swoje oczekiwania, w tym sygnalizując, iż nie powinni oni dokonywać zatrzymań wymuszających kontakt osobisty z potencjalnym złodziejem. Tworząc jednakże powyższą regulację, przewidującą nie tylko udział w procesie zatrzymania potencjalnego sprawcy kradzieży pracowników ochrony, którzy w tym zakresie dysponują odpowiednim przeszkoleniem i wiedzą, ale zwykłych pracowników sklepu, pracodawca nakładł na nich obowiązki nie objęte ryzykiem zawodowym związanym z wykonaną pracą (por. informacja o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą na stanowisku sprzedawca z dnia 06.11.2008 r.), jednocześnie na kierownictwo sklepu, a na takim stanowisku pracowała powódka, nakładając obowiązki polegające na przeciwdziałaniu powstawania strat w sklepie i podejmowaniu działań w celu ich minimalizacji. Zdaniem Sądu Okręgowego bezsprzecznie tak sformułowane obowiązki powodowały brak jasności co do faktycznych oczekiwań pracodawcy.

Podstawę ustaleń stanu faktycznego stanowiły nadto wiarygodne zeznania powódki A. D., tak co do okoliczności, jak i przebiegu wypadku oraz co do zakresu i sposobu realizacji obowiązków służbowych, atmosfery panującej w sklepie, zgłaszania pracodawcy faktu poczucia zagrożenia w sklepie z racji częstych kradzieży i zgłaszanych próśb o wsparcie w osobach pracowników ochrony. Za wiarygodne Sąd Okręgowy uznał również wyjaśnienia powódki co do jej odczuć psychicznych i fizycznych związanych z wypadkiem, ale mając

na uwadze ich subiektywny charakter wynikający z indywidualizacji doznań o charakterze osobistym uwarunkowanych wrażliwością własną, dokonał ich weryfikacji odnosząc się do obiektywnego miernika przyjętego w pozyskanych w sprawie opiniach biegłych.

Nie negując bowiem prawa powódki do wyrażania własnych odczuć, w sytuacji wysuniętego żądania zasądzenia odpowiedniej kwoty tytułem zadośćuczynienia, dla oceny jego wysokości zachodziła konieczność pozyskania wiadomości specjalnych pozwalających z medycznego punktu widzenia ocenić ich rozmiar i stopień natężenia oraz wpływ doznanego urazu na życie i funkcjonowanie powódki, w tym na jej dalszą drogę zawodową i możliwości zarobkowe.

Stan faktyczny został także ustalony, jak wyjaśnił Sąd I instancji, poprzez konfrontację wyjaśnień powódki z zeznaniami świadków – pracowników pozwanej i współpracowników powódki w dacie wypadku. Zdaniem Sądu, zeznania świadka P. G. nie były w większości przydatne do ustalenia stanu faktycznego w zakresie dotyczącym przebiegu samego zdarzenia. Świadek nie była bowiem obecna w chwili wypadku w sklepie. Sąd zważył także, iż zeznania w/w świadka były wewnętrznie sprzeczne, bowiem wskazywała ona początkowo, iż nic nie wie o procedurze zatrzymywania złodziei w sklepie, nie było bowiem w tym zakresie szkoleń, a następnie podkreśliła iż nie było obowiązku zatrzymania złodzieja siłą, proszono werbalnie o pójście na zaplecze. Podobnie jeśli chodzi o zeznania świadka A. G. - nie była ona obecna w sklepie chwili wypadku, wobec czego jej zeznania, w ocenie Sądu Okręgowego, w przeważającej mierze nie wniosły wiele do sprawy w tym zakresie. Świadek potwierdziła natomiast okoliczności uprzedniego zdarzenia ze złodziejem, w którym sama była poszkodowana, jak również wskazywała, iż w sklepie było niebezpiecznie i występowały akty agresji. Zeznaniami świadka J. P. Sąd I instancji dał wiarę w zakresie, w jakim wyjaśniał sposób kalkulacji strat w sklepie oraz wskazywał, iż nowo przyjęci pracownicy uczestniczą w specjalnych szkoleniach, gdzie pokazywany jest filmik instruktażowy pod tytułem „Życie i zdrowie najważniejsze” w ramach 2 dniowego szkolenia pt. „Witamy w (...)”. Sąd Okręgowy podkreślił jednak, że nie pozwalały one na bezpośrednie ustalenie, iż pracownicy sklepu w S. w dacie zdarzenia byli po takich instruktażach, a inicjatywa dowodowa w tym zakresie należała do pozwanej. Co nadto istotne, instruktarz miał dotyczyć nowoprzyjętych pracowników, a powódka i jej koleżanki do takich nie należały. Jak wynika z ich zeznań, to powódka szkoliła je w pracy co do zasad kontaktu z potencjalnymi klientami. Zeznaniami świadka A. S. Sąd I instancji dał wiarę w całości co do przebiegu samego zdarzenia - w/w jako jedyna była w chwili zdarzenia obecna i pracowała z powódką. Świadek J. C. wprost wskazał, iż opracowana procedura nie nakazywała zatrzymywania złodziei, ale dopuszczała takie działanie. Potwierdził także, iż były prowadzone szkolenia dotyczące zasad zatrzymywania złodziei, a nadto wskazywał, iż wypadki z udziałem złodzieja zdarzają się kilka razy do roku.

Kwestię oceny skutków, jakie spowodował u powódki wypadek przy pracy Sąd I instancji rozważył bazując na opinii biegłego z zakresu ortopedii i specjalisty medycyny pracy. Opinie wydane w sprawie przez biegłych zostały sporządzone w sposób rzeczowy i konkretny, zawierały jasne, logiczne i przekonujące wnioski. Zostały uzasadnione w sposób wyczerpujący i zgodny z wiedzą medyczną posiadaną przez biegłych. Sąd w pełni je podzielił, uznając, że stanowią one wiarygodną podstawę do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Jak wynika z treści opinii, doznane przez powódkę złamanie kości promieniowej, które było trzykrotnie leczone operacyjnie, skutkuje obecnie utrwalonym przykurczem stawu łokciowego, co odpowiada uszczerbkowi na zdrowiu 22%. Charakter rozstroju zdrowia A. D. polega na utrwalonym przykurczu stawu łokciowego prawego i jego następstwach mimo trzykrotnego leczenia operacyjnego i przebycia licznych zabiegów rehabilitacyjnych.

Sąd Okręgowy przypomniał, że w niniejszym postępowaniu powódka dochodziła zapłaty od strony pozwanej kwoty 100 000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę oraz renty miesięcznej w kwocie 1000,00 zł. Powyższe roszczenia związane były z wypadkiem przy pracy, jakiemu powódka uległa w trakcie zatrudnienia u pozwanego i odpowiedzialności za to zdarzenie, przypisywanej pozwanemu przez powódkę. Ocena zdarzenia z 11 kwietnia 2015 r. jako wypadku przy pracy nie była sporna.

Przechodząc do omówienia materialnoprawnej podstawy rozstrzygnięcia Sąd I instancji wskazał, że w myśl art. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych 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.

Przewidziana w tej ustawie odpowiedzialność odszkodowawcza zakładu ubezpieczeń społecznych związana jest z zasadą tzw. ryzyka absolutnego, co oznacza, że niemalże każde zdarzenie o charakterze nagłym wywołane przyczyną zewnętrzną i pozostające w związku z pracą poszkodowanego powoduje powstanie odpowiedzialności odszkodowawczej w przewidzianej tymi przepisami formie. Tymczasem odpowiedzialność pracodawcy ma charakter wyłącznie uzupełniający i na gruncie przepisów prawa cywilnego (stosowanego z mocy odesłania zawartego w przepisie art. 300 Kodeksu pracy) ukształtowana jest bądź na zasadzie ryzyka (art. 435 k.c.), bądź na zasadzie winy (art. 415 k.c.).

Sąd Okręgowy rozstrzygnięcie w sprawie oparł na reżimie odpowiedzialności cywilnej wynikającej z art. 415 k.c. – ustalając, iż pozwany odpowiada w stosunku do powódki z tytułu następstw wypadku przy pracy na zasadzie winy, tj. zgodnie z art. 415 k.c., stosownie do którego - kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia.

Sąd I instancji przypomniał, że mamy do czynienia z relacją pracodawca - pracownik i na kanwie norm prawa pracy należy poszukiwać nagannych i bezprawnych zachowań naruszających obowiązujące normy prawne dla przypisania winy pozwanemu, choć prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantowane jest art. 66 Konstytucji RP, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.

Powódka winy pracodawcy upatrywała w naruszeniu dyspozycji 15 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy i korespondującego z nim art. 94 k.p., w którym jest mowa o tym, iż pracodawca jest obowiązany w szczególności do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Konkretyzacja obowiązków w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy następuje w dziale X - Bezpieczeństwo i higiena pracy, w szczególności w przepisie art. 207 k.p., art. 207¹ § 1 k.p., art. 226 k.p. oraz art. 237⁴ § 2 k.p.

Sąd Okręgowy stwierdził, że aby można było mówić o zasadności żądania powódki, powódka powinna była wykazać wszystkie przesłanki prawne cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej. W przypadku deliktu są to:

- 1) ciężąca na pracodawcy odpowiedzialność z tytułu czynu (niedozwolone, bezprawne działanie sprawcy szkody), 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.).

Niewątpliwie – zdaniem Sądu Okręgowego – w omawianej sprawie można mówić o istnieniu pierwszej z wymienionych wyżej przesłanek. Pozwany pracodawca dopuścił się bowiem naruszenia obowiązków wynikających z kodeksu pracy, mianowicie naruszenia art. 207 § 1 k.p. Zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 15 k.p., art. 94 pkt 4 k.p.). Rzecz jasna, obowiązki wynikające stąd dla pracodawcy

nie są nieograniczone, ale niewątpliwie to 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.). Nadto, 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. Oczywistym dla Sądu I instancji było,

że 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).

Z taką właśnie sytuacją, zdaniem Sądu Okręgowego, mamy w omawianej sprawie do czynienia. Zdaniem Sądu istnieją bowiem podstawy do przyjęcia odpowiedzialności pozwanego za niewykonanie konkretnych wymagań określonych ustawowo (niewystarczające pouczenie o ryzyku zawodowym, niedostatek szkolenia, a przede wszystkim - brak ochrony wewnętrznej), kreujących element bezprawności czynu niedozwolonego oraz winę,

w rozumieniu art. 415 k.c. Sąd I instancji podkreślił, że zakresem bezprawności objęte są nie tylko naruszenia konkretnych zakazów lub nakazów adresowanych do wszystkich

lub niektórych podmiotów, ale ponadto naruszenia norm ogólnych nadrzędnych, nakazujących podjęcie niezbędnych w danych okolicznościach czynności, zapobiegających możliwości powstania szkody. W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób pominąć, że jeszcze przed zdarzeniem pozwany miał pełną świadomość istnienia potencjalnego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, związanego z ryzykiem popełnienia kradzieży na terenie sklepu. W toku postępowania został co prawda przedstawiony przez stronę pozwaną regulamin „Zasady postępowania pracowników zatrudnionych w sklepach (...) Sp. z o.o.

w przypadku ujawnienia kradzieży dokonywanej przez klientów”, ale nie informował on o potencjalnych zagrożeniach związanych z podjęciem przez pracowników sklepu interwencji zgodnie z wytycznymi zawartymi w tej instrukcji. Treść zapisów regulaminu została ujęta schematycznie, wskazując jedynie sytuacje, w których w razie braku w sklepie ochroniarza dwóch pracowników winno poza linią kas zatrzymać i odprowadzić klienta na zaplecze,

tj. schemat zakładający dobrowolne poddanie się tym regulacjom przez potencjalnego złodzieja. Pracodawca, tworząc zasady skierowane do pracowników i oczekując podjęcia przez nich określonych działań był jednak zobowiązany - po pierwsze, wskazać na ryzyko związane z tego typu zadaniami, a nadto, uwzględniając możliwości niepożądanych zachowań ze strony zatrzymywanych klientów, gdy pomimo tego zdecydował się

na utrzymanie takiego zakresu obowiązków nałożonych na pracowników, zapewnić warunki minimalizujące ryzyko powstania sytuacji potencjalnie niebezpiecznych i jednocześnie liczyć się z ewentualną odpowiedzialnością względem pracowników w przypadku naruszenia norm bezpieczeństwa, rozumianych w tym przypadku szeroko jako zapewnienie takich warunków pracy, w których nie byłoby narażeni ze strony klientów na niepożądane zachowania, w tym ich agresję przy wykonywaniu nałożonych przez pracodawcę obowiązków służbowych.

Nie można bowiem tracić z pola widzenia istotnej okoliczności, jaką było w tym konkretnym przypadku podjęcie przez powódkę działań zleconych w interesie, w imieniu i na rzecz pracodawcy. Pracodawca w tym konkretnym przypadku, jak zostało wykazane nie tylko musiał liczyć się z potencjalnymi zagrożeniami dla pracowników, ale zdawał sobie doskonale sprawę z sytuacji istniejącej w sklepie i był informowany o realiach, w jakich pracowali tam pracownicy. Jak wynika z materiału dowodowego, pracodawca był informowany przez powódkę o zdarzeniach niebezpiecznych, o częstych kradzieżach, składano także wnioski o przyznanie ochroniarza. Działania pracodawcy ograniczyły się do jednostkowego przydania ochrony w okresie wzmożonego ruchu w czasie świąt i co istotne, już wtedy, choć takie działania przyniosły znaczącą poprawę sytuacji w sklepie, zamiast nawiązać stałą współpracę z pracownikami ochrony, doprowadził do odebrania sklepowi ochrony z uwagi na wyeliminowanie w tamtym momencie potencjalnego zagrożenia, czego skutkiem ostatecznie był powrót do stanu sprzed ochrony.

Sąd Okręgowy wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie przyjęto, iż zaniedbanie obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2000 r., II UKN 207/00, OSNP 2002 nr 8, poz. 191). Każda inna interpretacja przerzucałaby ryzyko prowadzenia przedsiębiorstwa na pracownika, co jest sprzeczne z zasadami prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 522/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 374). Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem zapewnianie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonania tych poleceń (art. 207 § 2 pkt 2 k.p.), a także reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, przy uwzględnieniu zmieniających się warunków wykonywania pracy (art. 207 § 2 pkt 3 k.p.).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd I instancji stwierdził, że został wprowadzony w zakładzie pracy monitoring, jednak nie był on skuteczny dla eliminacji ryzyka kradzieży. Brak ochrony w sklepie i tym samym narażenie pracowników na bezpośredni kontakt z potencjalnym agresywnym zachowaniem klientów obciąża niewątpliwie pracodawcę. Obowiązek podjęcia działań uniemożliwiających powstanie szkody wynika z zasady niewyrządzania nikomu szkody, która to zasada ma charakter ogólny i wynika nie tylko z przyjętych norm moralnych, ale przyswieca także systemowi norm prawnych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lipca 2005 r., II CK 794/04). Jak przekonująco wywiódł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 2003 r. (III CK 430/03), zakresem bezprawności objęte są nie tylko naruszenia konkretnych zakazów lub nakazów adresowanych do wszystkich lub niektórych podmiotów, ale ponadto naruszenia norm ogólnych nadrzędnych, nakazujących podjęcie niezbędnych w danych okolicznościach czynności zapobiegających możliwości powstania szkody. Sąd Okręgowy powtórzył za składem orzekającym Sądu Najwyższego w w/w wyroku, że forma należytej dbałości o życie i zdrowie człowieka może wynikać ze zdrowego rozsądku, który podpowiada niezbędne czynności zapobiegające możliwości powstania stanu zagrożenia. W ten sposób konkretyzuje obowiązki wynikające z zasady niewyrządzania nikomu szkody. Zaniechanie podjęcia takich działań przez pracodawcę wyczerpuje znamiona niedbalstwa lub lekkomyślności, a więc winy w rozumieniu art. 415 k.c. Jak zaś wskazano w preambule do dyrektywy 89/391/EWG, ulepszenia w zakresie bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia w miejscu pracy są celem, który nie powinien ograniczać się do rozważań ściśle ekonomicznych. Powódka podnosiła, iż kilkakrotnie zwracała się do pozwanego celem zatrudnienia ochroniarza, sygnalizując, iż w sklepie dochodzi do częstych kradzieży, co pozostawało jednak bez należytej reakcji ze strony pracodawcy. Tym samym, Sąd Okręgowy uznał, że w rozpoznawanej sprawie pozwanemu, jako pracodawcy powódki, można przypisać winę w formie - co najmniej - niedbalstwa. Pozwany mógł zabezpieczyć zdrowie i życie swoich pracowników, korzystając ze stałej ochrony wewnątrz budynku,

a ograniczył się tylko do instruktażu w zakresie zachowania pracowników w przypadku wykrycia potencjalnej kradzieży. To prawda, że doszło do poinformowania powódki co do zakazu kontaktu fizycznego z potencjalnym złodziejem – taka pisemna instrukcja została w zakładzie pracy stworzona, została zaprezentowana pracownikom, jak i doszło do szkoleń BHP w tej dziedzinie. Powódka potwierdziła, iż została poinformowana o koniecznych zachowaniach w trakcie zatrzymywania i o obowiązującej procedurze, jednakże, zdaniem Sądu, nie powoduje to całkowitego zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności za powstały wypadek i jego skutki z przyczyn wskazanych wyżej, choć nie sposób nie zauważyć, iż szkoda na zdrowiu powódki powstała z racji faktu, iż powódka nie zastosowała się ostatecznie do znanych zaleceń pracodawcy unikania kontaktu z potencjalnym złodziejem, co w części uzasadnia uznanie przyczynienia się powódki do skutków powstałego zdarzenia. Sąd I instancji miał jednak na uwadze to, iż jak wskazywała sama powódka - w trakcie zdarzenia zachowała się spontanicznie, odruchowo chwytając złodzieja za kaptur. Wobec powyższego, w ustalonych okolicznościach sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego - należy kwalifikować zachowanie powódki na podstawie art. 362 k.c., jako przyczynienie się do powstania szkody.

W ujęciu najbardziej ogólnym Sąd I instancji stwierdził, że ratio legis wskazanej regulacji polega na odciążeniu podmiotu odpowiedzialnego w tym zakresie, w jakim udział w doznaniu uszczerbku przypisuje się samemu poszkodowanemu. Innymi słowy, ustawa każe traktować przyczynienie jako okoliczność ograniczającą odpowiedzialność pozwanego.

Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego niewątpliwie odpowiedzialność za zaistniały wypadek ponosi pracodawca, jednakże powódka swoim zachowaniem wbrew zaleceniom pracodawcy przyczyniła się do powstania szkody w 50%. Jej emocjonalne zachowanie miało bowiem duży wpływ na zaistnienie zdarzenia. Gdyby odruchowo nie chwyciła złodzieja za kaptur, nie doszłoby do zaplątania ręki w materiał, konsekwencją czego było pociągnięcie powódki i jej upadek. Sąd I instancji wciąż miał jednak na uwadze, iż spontaniczne działanie powódki wiązało się także z poleceniem zatrzymania wynikającym z regulaminu pracodawcy.

Mając przesądzoną kwestię ciężącej odpowiedzialności pracodawcy z tytułu czynu niedozwolonego, pozostały do udowodnienia - jak zaznaczył Sąd Okręgowy - pozostałe przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej, a mianowicie szkoda oraz związek przyczynowy pomiędzy nią a zdarzeniem.

Zdaniem Sądu powódka poniosła szkodę w postaci rozstroju zdrowia, co potwierdzili biegli lekarze w swoich opiniach. Oceniając związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy stanem zdrowia powódki, a wypadkiem, Sąd Okręgowy oparł na opiniach biegłego ortopedy i specjalisty medycyny pracy. Jak wynika z opinii biegłych, powódka wskutek wypadku doznała złamania głowy kości promieniowej prawej i w konsekwencji doszło do zespolenia operacyjnego, stanu po usunięciu materiału zespalającego (płytki i śruby) z głowy kości promieniowej prawej, stanu po resekcji głowy kości promieniowej prawej, stanu po alloplastyce całkowitej cementowej stawu łokciowego prawego z antepozycją nerwu łokciowego prawego. Powódka przebyła także zespół stresu pourazowego. Doznane złamanie głowy kości promieniowej, które było trzykrotnie leczone operacyjnie, skutkuje obecnie utrwalonym przykurczem stawu łokciowego co odpowiada uszczerbkowi na zdrowiu 22%. Charakter rozstroju zdrowia A. D. wynikiem wypadku przy pracy polega obecnie na utrwalonym przykurczu stawu łokciowego prawego i jego następstwach mimo trzykrotnego leczenia operacyjnego i przebycia licznych zabiegów rehabilitacyjnych.

Roszczenie powódki o zadośćuczynienie Sąd Okręgowy uznał za zasadne, jednakże nie w pełnej żądanej wysokości, mając na względzie treść przepisu art. 445 § 1 k.c. w zw. z art. 444 k.c.

Stosownie do art. 6 k.c. okoliczności sporne, w takim zakresie, w jakim były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, powinny być wykazane za pomocą wszelkich środków dowodowych przez stronę, która z okoliczności tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Występując z powództwem, powód powinien przedstawić sądowi dowody na poparcie swoich twierdzeń, udowadniając okoliczności które uzasadniałyby wysokość dochodzonej kwoty zadośćuczynienia. Tymczasem zebrany materiał dowodowy, w opinii Sądu Okręgowego, nie daje podstawy do przyjęcia, iż wysokość dochodzonego zadośćuczynienia (100 000 zł) została przez powódkę dostatecznie umotywowana poprzez wykazanie i udowodnienie rozmiaru krzywd spowodowanych wypadkiem przy pracy. W związku z tym, biorąc przy tym pod uwagę wnioski płynące z opinii biegłych, powództwo podlegało uwzględnieniu jedynie częściowo, tj. w zakresie, w jakim twierdzenia powódki o doznanej krzywdzie znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym i w zasadach doświadczenia życiowego.

Sąd I instancji wyjaśnił, że zadośćuczynienie na rzecz osoby bezpośrednio poszkodowanej precyzuje art. 445 § 1 k.c., odwołując się do treści art. 444 § 1 k.c. stanowiąc, iż co do zasady osobie bezpośrednio poszkodowanej, która w wyniku wyrządzonej jej szkody doznała uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, sąd może przyznać odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Chodzi tu o krzywdę ujmowaną jako cierpienie fizyczne (ból i inne dolegliwości), cierpienia psychiczne (ujemne uczucia przeżywane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała albo rozstroju zdrowia w postaci np. zeszpecenia, wyłączenia z normalnego życia itp.). Zadośćuczynienie pieniężne ma na celu przede wszystkim złagodzenie tych cierpień. Ma ono charakter całościowy i powinno stanowić rekompensatę pieniężną za całą krzywdę doznaną przez poszkodowanego, mowa jest bowiem o „odpowiedniej sumie tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”, przyznawaną jednorazowo.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że powódka A. D. niewątpliwie doznała krzywdy w omawianym wyżej znaczeniu. Polegała ona na cierpieniach psychicznych i fizycznych. Cierpienia psychiczne przejawiały się w tym, iż bezpośrednio po wypadku musiała korzystać z pomocy córek w przy czynnościach samoobsługi, co zdaniem Sądu dla żadnej osoby nie jest sytuacją komfortową. Nadto, jak wskazywała - musiała zrezygnować z aktywności sportowej oraz wykonywania prac domowych. Powódka przeżyła także zespół stresu pourazowego. Cierpienia fizyczne natomiast polegały na utrzymującym się bólu, złamanie głowy kości promieniowej skutkuje bowiem dolegliwościami bólowymi od chwili powstania, nasilenie następuje po każdym zabiegu operacyjnym, a także w trakcie rehabilitacji. Ze względu na utrwalony przykurcz stawu łokciowego będzie skutkował także dolegliwościami w przyszłości. Zdaniem Sądu I instancji dochodzona przez powódkę kwota 100 000 zł tytułem zadośćuczynienia jest jednak w analizowanym stanie faktycznym zbyt wysoka. Sąd miał w szczególności na uwadze, iż co prawda utrwalony przykurcz stawu łokciowego skutkuje dolegliwościami bólowymi, ale z tendencją do ich stopniowego zmniejszania. Doznany przez powódkę stres pourazowy również miał charakter przemijający, aktualnie nie obserwuje się następstw dla psychiki. Nadto, dolegliwości powódki co prawda upośledzają, ale nie uniemożliwiają wykonywania czynności dnia codziennego Tym samym, zdaniem Sądu I instancji, kwota 100 000 zł odszkodowania byłaby zupełnie nieadekwatna do rozmiaru krzywdy. Aktualnie proces leczenia powódki jest zakończony, może ona wrócić do normalnego funkcjonowania, a brak aktywności w tym zakresie będący konsekwencją świadomej decyzji ze strony powódki, nie może przesądzać o podwyższeniu zadośćuczynienia. Sąd zauważył przy tym, że powódka w toku postępowania nie wykazała, jaki tryb życia prowadziła przed wypadkiem (poza jazdą na rowerze i łyżwach) i jakie zmiany w zakresie codziennego funkcjonowania ten wypadek faktycznie spowodował. Bierność powódki w zakresie poszukiwania pracy zarobkowej także nie może przekładać się na wysokość zasądanego zadośćuczynienia, bo powódka została uznana za częściowo niezdolną do pracy i to okresowo, co jedynie ograniczało a nie eliminowało możliwości podjęcia przez nią jakiegokolwiek zatrudnienia. Oddalając w pozostałej części powództwo o zadośćuczynienie, Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że proces leczenia został zakończony z dobrym wynikiem.

Reasumując, biorąc pod uwagę dotkliwe cierpienia fizyczne i psychiczne związane zarówno z dolegliwościami bólowymi, kilkukrotnymi pobytami szpitalnymi, rehabilitacją, koniecznością odbycia licznych wizyt lekarskich,

uwzględniając jednak fakt, iż stan zdrowia powódki znacząco się poprawił, a proces leczenia jest zakończony, Sąd Okręgowy uznał,

iż zadośćuczynienie w kwocie 40 000 zł jest adekwatną kwotą kompensującą doznaną krzywdę, zaś kwota zadośćuczynienia, której domagała się powódka była wygórowana i nie znajdująca uzasadnienia w ustalonym stanie faktycznym. Przy czym uwzględnić należy,

iż powódka przyczyniła się w 50 % do wypadku, dlatego Sąd zasądził 50 % przyznanej kwoty tj. 20 000 zł.

Zdaniem Sądu Okręgowego kwota jednorazowego odszkodowania z ZUS

wraz z kwotą zadośćuczynienia powinny zrekompensować powódce doznaną w związku

z wypadkiem przy pracy krzywdę. W tym zakresie wyjaśnienia wymaga, iż według poglądu ukształtowanego w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyroki z dnia 12 października 1999 r., II UKN 141/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 29 i z dnia 11 stycznia 2000 r., II UKN 258/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 318 i powołane tam wcześniejsze orzeczenia) zarówno jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy (wypadku w drodze do i z pracy) wypłacone przez pracodawcę jak również jednorazowe odszkodowanie wypłacone

z ubezpieczenia społecznego nie podlega odliczeniu od zadośćuczynienia pieniężnego przysługującemu poszkodowanemu na podstawie art. 445 § 1 k.c., jednakże odszkodowanie to powinno być wzięte pod uwagę przy określaniu wysokości zadośćuczynienia, co nie jest jednoznaczne z mechanicznym zmniejszeniem sumy zadośćuczynienia o kwotę tego odszkodowania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 2003 r., I CK 410/02, LEX nr 82269). Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy odniósł się jedynie do wysokości przyznanego jednorazowego odszkodowania biorąc je za punkt odniesienia, uznając iż nie wpływa ono na obniżenie przyznanego zadośćuczynienia.

Kontynuując rozważania Sąd Okręgowy zważył, że w niniejszej sprawie wypadek spowodował u powódki uszkodzenie ciała, jak i rozstrój zdrowia, w rozumieniu art. 444 § 1 k.c. W myśl przepisu art. 444 § 2 k.c., jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może on żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty.

Powódka swoje roszczenia dotyczące zasądzenia renty odnosiła w szczególności

do utraty zdolności do pracy zarobkowej, jak również zwiększenia się potrzeb (leczenie i rehabilitacja).

Sąd Okręgowy stwierdził, że wysokość renty z tytułu zmniejszonych zarobków powinna odpowiadać różnicy między dochodami, jakie poszkodowany mógłby osiągać, gdyby nie uległ wypadkowi, a dochodami osiąganymi po utracie zdolności do pracy zarobkowej. Powódka domagała się wypłaty renty uzupełniającej w kwocie 1000 zł miesięcznie od dnia 22 stycznia 2016 r. W tym zakresie Sąd wskazał, że powódka nie doznała szkody uzasadniającej obowiązek jej naprawienia przez pozwanego w żądanym zakresie.

W początkowym okresie miała ona prawo do zasiłku chorobowego, potem do świadczenia rehabilitacyjnego, a następnie renty z ZUS w pełnej wysokości (świadczenie wypadkowe) Aktualnie zaś pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w wysokości 1267 zł Powódka nie wykazuje przy tym aktywności zawodowej, nie wykazała, by starała się podjąć pracę, tak by uzupełnić domowy budżet, co wszakże byłoby możliwym wobec orzeczenia jedynie częściowej niezdolności do pracy.

Powódka nie wykazała także w żaden sposób zwiększonych potrzeb dotyczących leczenia czy rehabilitacji. W tym zakresie Sąd I instancji miał na względzie, iż winna była przedstawić rachunki, faktury, obrazujące wydatki, których związek przyczynowy ze szkodą będącą następstwem wypadku przy pracy jest niewątpliwy. Aktualnie proces leczenia należy uznać za zakończony. Zdaniem biegłych ubezpieczona nie jest też niezdolna do pracy

na dalszy okres. Wyjaśnić należy, iż określenie wysokości renty na zwiększone potrzeby powinno nastąpić na podstawie wiedzy o kosztach leczenia, opieki i zabiegów - co prawda bez potrzeby bardzo drobiazgowego analitycznego określania tej wysokości, jednakże

w oparciu o przedłożone dowody, w tym dokumenty.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki w punkcie 1 sentencji wyroku kwotę 20 000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uzyskania przez dłużnika informacji o roszczeniu powódki tj. od dnia 19 maja 2016 r., (k. 45 a.s.) - art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 455 k.c.. Jak słusznie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r., sygn. I CK (publ. LEX nr 153254): „zobowiązanie do zapłaty zadośćuczynienia pieniężnego, przewidzianego w art. 445 k.c., ma charakter bezterminowy, stąd też o przekształceniu go w zobowiązanie terminowe decyduje wierzyciel przez wezwanie dłużnika do wykonania. Nie ma przy tym znaczenia, że przyznanie zadośćuczynienia jest fakultatywne i zależy od uznania sądu oraz poczynionej przez niego oceny konkretnych okoliczności danej sytuacji (podobnie Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 12 października 1999 sygn. akt. I ACa 318/99 publ. OSA 2000/6/27 oraz Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. sygn. akt I PK publ. LEX nr 274209).

W pozostałej części powództwo o zadośćuczynienie i rentę uzupełniającą z uwagi na argumenty podniesione powyżej należało oddalić, o czym orzeczono, jak w punkcie 2.

W punkcie 3 Sąd Okręgowy zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego zgodnie z treścią art. 100 k.p.c. mając na uwadze poczynione wyżej rozważania w zakresie rozkładu ciężaru odpowiedzialności za zaistniały wypadek przy pracy.

W punkcie 4 sentencji wyroku Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 1.234,64 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, w tym 1.120 zł (tj. 20% z kwoty 5.600 zł tytułem opłaty od pozwu) oraz 114,64 zł (20% z kwoty 211,92 zł oraz 20% z kwoty 361,28 zł przyznanych ze Skarbu Państwa tytułem opinii biegłych), od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Sąd Okręgowy jednocześnie w punkcie 5 postanowił nie obciążać powódki kosztami sądowymi na zasadzie art. 113 ust. 4 j ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Odstępując od obciążania powódki kosztami sądowymi, Sąd miał przede wszystkim na względzie konieczność zachowania kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienia.

Apelację od wyroku wywiodła pozwana (...) Sp. z o.o., zaskarżając go w części zasądzonej od pozwanej na rzecz powódki kwotę 20.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od tej kwoty, jak również rozstrzygającej o kosztach procesu oraz zastępstwa procesowego (tj. w zakresie pkt 1 i 3-5 wyroku).

Pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa również co do kwoty 20.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od tej kwoty, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła:

1. naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 415 k.c. w zw. z art. 207 k.p. w wyniku ich niewłaściwego zastosowania i uznania zaistnienia przesłanek odpowiedzialności Pozwanej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w sytuacji, gdy okoliczności sprawy, w tym:

(i) wprowadzenie przez Pozwaną procedury pt. „Zasady postępowania pracowników zatrudnionych w sklepach (...) Spółka z o.o. w przypadku ujawniania kradzieży dokonywanej przez klientów”, z którą Powódka była odpowiednio

zaznajomiona (okoliczność bezsporna), opisującej należyście sposób działania pracownika, w tym także w razie agresywnych zachowań podejrzanych;

(ii) samowolne zachowanie Powódki sprzeczne z wprowadzoną przez Pozwaną procedurą, jak również ogólnymi regułami bezpieczeństwa, inicjujące wyraźnie zakazany przez Pozwaną kontakt fizyczny z podejrzanym, w sytuacji, gdy odpowiednie zastosowanie przez Powódkę procedury powodowałoby uniknięcie wystąpienia szkody;

(iii) niezastosowanie przez Powódkę innych udostępnionych przez Pozwaną środków ochrony, w tym aktywnego systemu antynapadowego, o których jest również mowa w procedurze (brak wezwania patrolu interwencyjnego za pomocą przycisku napadowego);

(iv) zachowanie złodzieja, który podjął wyłącznie próbę ucieczki - nie zaatakował zaś w żaden sposób fizycznie Powódki, co tym bardziej nie uzasadniało podejmowania żadnych działań;

(v) brak relacji zachodzącej między Pozwaną a napastnikiem oraz postępowaniem samej Powódki, w tym okoliczność, iż to złodziej jest rzeczywistym sprawcą szkody, a Powódka działa sprzecznie z obowiązującą procedurą;

(vi) okoliczność stosowania przez Pozwaną powszechnie przyjętych rozwiązań w działalności handlowej;

(vii) niezależność procedury zatrzymywania złodziei z procedurą minimalizowania strat (brak możliwości ich utożsamiania i brak ich wzajemnej sprzeczności);

(viii) ograniczenie zadań pracowników związanych z kradzieżami wyłącznie do niezbędnego minimum;

(ix) brak wyciągania przez Pozwaną jakichkolwiek konsekwencji wobec pracowników w razie dokonania kradzieży w sklepie, w tym konieczność uwzględnienia specyfiki działalności handlowej, w której niemożliwym jest wyeliminowanie kradzieży, a potencjalnie inne kradzieże w żadnym razie nie mogą mieć wpływu na dopuszczalność sprzecznych z procedurą działań, których niepodjęcie powodowałoby uniknięcie szkody;

(x) poziom strat, który był akceptowany przez Pozwaną;

(xi) brak możliwości uznania, iż pracodawca odpowiada za wszelkie zdarzenia wobec pracowników;

- jednoznacznie wskazują na brak winy Pozwanej oraz brak wystąpienia adekwatnego związku przyczynowo-skutkowego,

b) art. 445 § 1 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyznanie Powódce zadośćuczynienia w rażąco wygórowanej wysokości, nie odpowiadającego doznanej przez Powódkę krzywdzie oraz innym okolicznościom sprawy, w tym w szczególności:

(i) nieuwzględnienie sporządzonych opinii przez biegłych sądowych wskazujących, że cierpienia fizyczne Powódki, w tym ograniczenia w jej funkcjonowaniu, na co przede wszystkim powoływała się Powódka, nie znajdowały uzasadnienia medycznego, zaś stopień intensywności cierpień był na wyraźnie niższym poziomie, bazując na emocjach, a nie faktycznych istotnych dolegliwościach;

(ii) nieuwzględnienie przy określaniu zadośćuczynienia kwoty otrzymanego przez Powódkę odszkodowania, co jest sprzeczne z przywołanym w uzasadnieniu przez sam Sąd Okręgowy orzecnictwem;

(iii) zdolność Powódki do dalszego zatrudniania;

(iv) brak konieczności dalszego leczenia operacyjnego oraz zdolności do samodzielnej obsługi;

(v) szansę na prowadzenie przez Powódkę normalnego życia, w tym rozpoznanie, iż bierność Powódki wynika jedynie z jej decyzji;

(vi) nieuwzględnienie orzecznictwa w zakresie wysokości kwoty zadośćuczynienia,

c) art. 100 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i wzajemne zniesienie kosztów zastępstwa procesowego, w sytuacji, gdy zgodnie z wydanym wyrokiem Pozwana wygrała sprawę w 80%, przez co powinna zostać zastosowana w tym zakresie zasada proporcjonalności;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie:

d) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na dokonaniu oceny dowodów w sposób dowolny, wybiórczy oraz sprzeczny z zasadami logiki, polegające na uznaniu, iż Pozwana ponosi odpowiedzialność w przedmiotowej sprawie, podczas gdy okoliczności przedmiotowej sprawy, w tym:

(i) wprowadzenie przez Pozwaną procedury pt. „Zasady postępowania pracowników zatrudnionych w sklepach (...) Spółka z o.o. w przypadku ujawniania kradzieży dokonywanej przez klientów”, z którą Powódka była odpowiednio zaznajomiona (okoliczność bezsporna), opisującej należyte sposoby działania pracownika, w tym także w razie agresywnych zachowań podejrzanych;

(ii) samowolne zachowanie Powódki sprzeczne z wprowadzoną przez Pozwaną procedurą, jak również ogólnymi regułami bezpieczeństwa, inicjujące wyraźnie zakazany przez Pozwaną kontakt fizyczny z podejrzanym, w sytuacji gdy odpowiednie zastosowanie przez Powódkę procedury powodowałoby uniknięcie wystąpienia szkody;

(iii) niezastosowanie przez Powódkę innych udostępnionych przez Pozwaną środków ochrony, w tym aktywnego systemu antynapadowego, o których jest również mowa w procedurze (brak wezwania patrolu interwencyjnego za pomocą przycisku napadowego);

(iv) zachowanie złodzieja, który podjął wyłącznie próbę ucieczki - nie zaatakował zaś w żaden sposób fizycznie Powódkę, co tym bardziej nie uzasadniało podejmowania żadnych działań;

(v) brak relacji zachodzącej między Pozwaną a napastnikiem oraz postępowaniem samej Powódki, w tym okoliczność, iż to złodziej jest rzeczywistym sprawcą szkody, a Powódka działa sprzecznie z obowiązującą procedurą;

(vi) okoliczność stosowania przez Pozwaną powszechnie przyjętych rozwiązań w działalności handlowej;

(vii) niezależność procedury zatrzymywania złodziei z procedurą minimalizowania strat (brak możliwości ich utożsamiania i brak ich wzajemnej sprzeczności);

(viii) ograniczenie zadań pracowników związanych z kradzieżami wyłącznie do niezbędnego minimum;

(ix) brak wyciągnięcia przez Pozwaną jakichkolwiek konsekwencji wobec pracowników w razie dokonania kradzieży w sklepie, w tym konieczność uwzględnienia specyfiki działalności handlowej, w której niemożliwym jest wyeliminowanie kradzieży, a potencjalnie inne kradzieże w żadnym razie nie mogą mieć wpływu na dopuszczalność sprzecznych

z procedurą działań, których niepodjęcie powodowałoby uniknięcie szkody;

(x) poziom strat, który był akceptowany przez Pozwaną;

(xi) brak możliwości uznania, iż pracodawca odpowiada za wszelkie zdarzenia wobec pracowników;

- jednoznacznie wskazują na brak winy Pozwanej oraz brak wystąpienia adekwatnego związku przyczynowo-skutkowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie. Nie zawiera bowiem zarzutów skutkujących koniecznością zmiany bądź uchylecia zaskarżonego wyroku.

Spór w rozpoznawanej sprawie sprowadzał się do oceny zasadności dochodzonych przez powódkę A. D. roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy, który miał miejsce 11 kwietnia 2015 r. Na etapie postępowania apelacyjnego, wobec wywiedzenia apelacji wyłącznie przez stronę pozwaną, sporna pozostała jedynie kwestia zasądzonego

na rzecz powódki zadośćuczynienia. W tym zakresie pozwany kwestionował swoją odpowiedzialność co do zasady, jak również - w razie przechylenia się przez Sąd odwoławczy do stwierdzenia odpowiedzialności spółki - przyjęty przez Sąd pierwszej instancji zakres przyczynienia się powódki do powstania szkody. Pozwany nie negował natomiast ustalonego przez Sąd Okręgowy przebiegu i skutków wypadku przy pracy.

Stwierdzić należy, że we wskazanym powyżej zakresie Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia.

Prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować poparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia ma natomiast na celu ustalenie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania sąd pierwszej instancji sprostał ww. wymogom.

Kontrola wyroku zaskarżonego przez pozwanego pozwoliła przyjąć, iż w przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji uczynił zadość wymaganiom opisanym na wstępie. Sąd ten w pisemnych motywach wyroku wskazał, na jakich dowodach oparł się przy jego wydaniu. Wyjaśnił również wyczerpująco podstawę faktyczną i prawną swojego rozstrzygnięcia. Nawiązując do jednego z zarzutów apelacyjnych zauważyć należy, że Sąd

I instancji nie przyjął a priori, jakoby pracodawca odpowiadała za skutki wszelkich zdarzeń wobec pracowników. Sąd ten wyjaśnił bowiem szczegółowo, z jakich powodów stwierdził odpowiedzialność (...) Sp. z o.o. za skutki wypadku przy pracy, jakiemu uległa A. D..

W konsekwencji, Sąd Apelacyjny oceniając jako co do zasady prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Przypomnieć można, że zgodnie z treścią art. 415 k.c. przyjęcie odpowiedzialności deliktowej wymaga wykazania:

- 1) zawnionego i bezprawnego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę,
- 2) faktu poniesienia szkody oraz
- 3) związku przyczynowego pomiędzy zdarzeniem będącym wypadkiem przy pracy a powstaniem szkody (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.07.2005 r., I PK 293/04, LEX nr 158059).

Pozwany kwestionował przyjęcie przez Sąd I instancji zaistnienia przesłanek odpowiedzialności z tytułu naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w postaci winy oraz adekwatnego związku przyczynowo - skutkowego.

Oceniając fakt zaistnienia pierwszej z wymienionych przesłanek odpowiedzialności w pierwszej kolejności stwierdzić należy, że oczywistą rzeczą jest, iż przedmiotem niniejszej sprawy nie jest odpowiedzialność pracodawcy za działanie osoby trzeciej (sprawcy kradzieży), ale odpowiedzialność za własne działania lub zaniechania. Podniesiony w tym zakresie zarzut apelacyjny jest zatem chybiony. Przypisanie winy pozwanemu posiadającemu status pracodawcy wymaga przyjęcia bezprawności działania lub zaniechania naruszającego określone normy prawne. Ukształtowane i utrwalone w omawianej materii orzecznictwo Sądu Najwyższego, akceptowane przez Sąd odwoławczy, przyjmuje przy tym, że zaniedbanie przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14.09.2000 r., II UKN 207/00, LEX nr 46077; z 03.12.2010 r., I PK 124/10, LEX nr 707848).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10 (OSNP 2012/7-8/88) w zakładzie pracy, w którym występują zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, 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 k.p.). Co istotne, może ono nastąpić także wtedy, gdy pracodawcy nie można zarzucić naruszenia konkretnego przepisu prawa. Jest oczywiste, że pracodawca nie zawsze może w pełni zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy i ustrzec ich od wszelkich skutków zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy. Powinien jednak z należytą starannością podejmować niezbędne działania zmniejszające do minimum ryzyko utraty życia lub uszczerbku na zdrowiu pracowników.

W wyroku z 4 listopada 2008 r., II PK 100/08 (OSNP 2010/9-10/108) Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy uwarunkowana jest wykazaniem, iż w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku, albo że istniejące realnie zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, czy też takie zagrożenia nie zostały zniwelowane, co naraziło na szwank zdrowie, bądź życie pracownika.

Na uwagę zasługuje także uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 19 października 2010 r., III APa 14/10 (niepubl.), w którym podkreślone zostało, że odpowiedzialność pracodawcy za zapewnienie pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy ma szczególny charakter, jest to bowiem odpowiedzialność za rzeczywisty stan bhp. Rzeczą pracodawcy jest zorganizowanie pracy w zakładzie tak, aby zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Odpowiedzialność za stan bhp nie jest tożsama z odpowiedzialnością za wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Pracodawca nie może przerzucać odpowiedzialności za stan bhp na inne podmioty.

Stwierdzić należy, na co zwracał zresztą uwagę także Sąd I instancji, iż odpowiedzialność pracodawcy w judykaturze od dawna wiązana jest nie tylko z naruszeniem norm szczegółowych, określających obowiązki w zakresie bhp, ale także norm o charakterze najogólniejszym, które nie wymagają wiedzy fachowej, lecz dyktuje je powszechne doświadczenie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 31.12.1951 r., C 320/51, PiP 1952/7/127; z dnia 12.07.1958 r., 2 Cr 1214/57, OSPiKA 1959/11/228; z dnia 24.06.1959 r., 3 Cr 907/58, OSPiKA 1960/10/261; z dnia 19.12.1979 r., IV CR 447/79, OSNC 1980/7-8/143; z dnia 28.01.2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012/7-8/88 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 08.05.2013 r., I ACa 499/12, LEX nr 1353792).

Niemniej jednak Sąd Apelacyjny wskazuje, że w realiach rozpoznawanej sprawy niewątpliwie doszło do naruszenia nie tylko zasad, ale i norm prawa pracy.

Stosownie do treści art. 207¹ § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym

o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników. Zgodnie natomiast z art. 226 pkt 1 i 2 k.p. pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, a ponadto informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony

przed zagrożeniami. Z przepisu art. 237⁴ § 1 i 2 k.p.c. wynika z kolei, iż pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac, jak również wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.

Uwzględniając powyższe i odnosząc się jednocześnie do podniesionych w apelacji zarzutów, Sąd odwoławczy wskazuje, że miał na względzie, iż pozwana wprowadziła procedurę pt. „Zasady postępowania pracowników zatrudnionych w sklepach (...) Spółka

z o.o. w przypadku ujawnienia kradzieży dokonywanej przez klientów”. Podzielić jednak należy wniosek Sądu I instancji, że regulamin ten nie informował o ryzykach wynikających

z podjęcia przez pracowników sklepu interwencji. Wbrew twierdzeniom apelacji regulamin nie wskazywał pożądanego sposobu działania pracowników w razie agresywnego zachowania osoby podejrzanej w sytuacji, gdy doszło już do kontaktu fizycznego pracownika sklepu

i osoby podejrzanej. Regulamin nie zawiera instrukcji co do sposobu postępowania

ani w sytuacji, gdyby doszło do tego na skutek podjęcia próby zatrzymania osoby podejrzanej o kradzież przez pracownika, ani w sytuacji, gdyby taki kontakt fizyczny został zainicjowany przez osobę podejrzaną. Jednocześnie strona pozwana nie wykazała,

aby zalecenia co do sposobu postępowania w takich sytuacjach były przedmiotem szkolenia tak powódki, jak i innych pracowników sklepu.

Świadek J. P., kierownik okręgowy w pozwanej spółce, zeznał, że nowo przyjęci pracownicy uczestniczą w szkoleniach dotyczących m. in. zasad zatrzymywania złodziei, na którym pokazywany jest film instruktażowy p.t. „Życie i zdrowie najważniejsze”. Zeznania w tym przedmiocie złożył też świadek L. C., zatrudniony w spółce zapewniającej pozwaną obsługę, w tym szkolenia pracowników, w ramach prawa pracy, BHP i PPOŻ. Nie wykazano jednak, aby tego rodzaju szkolenie przeszła powódka, a także pracownice sklepu przesłuchane w charakterze świadków. Z ich zeznań wynikało, że pracodawca nie prowadził szkoleń w zakresie procedury zatrzymywania osób podejmujących próby kradzieży w sklepie ani w zakresie skutków ewentualnych wypadków na tym tle. A. G. i P. G. wskazały wprost, że nie są im znane zasady postępowania pracowników w przypadku ujawnienia kradzieży. A. G. stwierdziła wręcz, że nikt jej nie mówił, że nie powinna nawiązywać kontaktu fizycznego z podejrzanym, a wynika to raczej z jej doświadczenia życiowego. Szkolenie praktyczne w zakresie obowiązków sprzedawcy prowadziła A. D..

Jak zostało przytoczone w apelacji, z regulaminu wynika, iż: „W razie agresywnych zachowań osoby podejrzanej o dokonanie kradzieży należy wezwać patrol interwencyjny telefonicznie lub używając przycisków napadowych”. Nie ulega wątpliwości, że instrukcja taka jest nieadekwatna do sytuacji, w której doszło już do kontaktu fizycznego z osobą podejrzaną. W takich okolicznościach telefoniczne wezwanie patrolu lub użycie przycisku napadowego jest obiektywnie niemożliwe. Jeśli zaś chodzi o wcześniejsze użycie przycisku antynapadowego, należy mieć na względzie, że osoba podejmująca próbę kradzieży

w rozpatrywanym stanie faktycznym była już znana pracownikom sklepu z podobnych incydentów i co do zasady nie zachowywała się agresywnie. Usprawiedliwiona jest zatem ocena zarówno powódki, jak i innych pracownic o

braku potrzeby wzywania grupy interwencyjnej. Niepodjęcie przez powódkę wskazanych działań nie może być zatem interpretowane na jej niekorzyść, jak podnosi w apelacji strona pozwana.

W konsekwencji stwierdzić należy, że pozwany pracodawca niewątpliwie nie dopełnił obowiązków w zakresie poinformowania pracowników o potencjalnych ryzykach wiążących się z podjęciem interwencji wobec osoby podejrzanej o dokonanie kradzieży oraz przekazania pracownikom pełnej informacji o zasadach postępowania w sytuacji zagrażającej ich zdrowiu i życiu, nie przekazując szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bezpieczeństwa w przypadku zaistnienia takiej sytuacji, jaka miała miejsce w ustalonym stanie faktycznym niniejszej sprawy.

Przypomnieć też należy, że zgodnie z art. 207 § 2 k.p., 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 m. in.: 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, 2) zapewniać przestrzeganie

w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń, 3) reagować

na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

Do naruszenia tego przepisu, jak zasadnie wskazał Sąd I instancji, doszło w wyniku zbagatelizowania znanego pracodawcy zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników sklepu wynikającego z faktu relatywnie częstych kradzieży na terenie sklepu. Z materiału dowodowego jednoznacznie wynikało, iż kradzieże w sklepie, w który zatrudniona była powódka były dość częste. Świadek P. G. zeznała, że kradzieże zdarzały się kilka razy dziennie, policję wzywano nawet po dwa razy. Zatrzymani często zachowywali się agresywnie, zwłaszcza po odprowadzeniu na zaplecze - do kuchni lub magazynu,

gdzie pracownice sklepu nie mogły już liczyć na ewentualną pomoc innych klientów.

Na uwagę zasługuje również okoliczność, iż w sklepie miał już wcześniej miejsce wypadek podobny wypadku powódki, z udziałem A. G..

Zeznania powódki i świadków potwierdzają, że pracodawca był wielokrotnie informowany o tym fakcie przez powódkę jako kierownika sklepu. Powódka zeznała,

że informowała o kradzieżach bezpośredniego przełożonego J. P. oraz T. Ś., który odpowiadał za dział bezpieczeństwa, i wnioskuje jednocześnie o przydzielenie do sklepu ochrony. Potwierdził to zarówno J. P.,

jak i P. G., A. G. i A. S.. Ochrona taka została zresztą zapewniona, ale jedynie na okres świąteczny, charakteryzujący się wzmożonym ruchem klientów. Co istotne, zapewnienie wówczas profesjonalnej ochrony skutkowało zmniejszeniem liczby kradzieży, tj. zminimalizowaniem ryzyka zagrażającego pracownikom. Niemniej jednak, pracodawca nie zdecydował się na utrzymanie ochrony w późniejszym okresie, co zdaniem Sądu odwoławczego, w realiach rozpoznawanej sprawy należy traktować jako uchybienie obowiązkowi dostosowania środków podejmowanych w celu ochrony zdrowia i życia pracowników do istniejącego poziomu ryzyka.

W tym kontekście za nieprzekonywający Sąd uznaje zarzut, że pozwana stosowała rozwiązania powszechnie przyjęte w działalności handlowej. W tym konkretnym przypadku działania określone przez pozwaną jako powszechnie przyjęte (monitoring, przycisk napadowy) nie były bowiem wystarczające dla zapewnienia pracownikom sklepu bezpiecznych warunków pracy.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela wniosek Sądu Okręgowego, że brak zapewnienia stałej ochrony w sklepie, w którym pracowała powódka, przy świadomości licznych prób kradzieży w tym sklepie i ograniczenie się jedynie do, niepełnego zresztą, instruktażu pracowników w sytuacji wykrycia takiego zdarzenia, uzasadnia stwierdzenie winy pracodawcy.

Ani Sąd I instancji, ani Sąd odwoławczy nie negują przy tym faktu, że A. D. - wbrew zaleceniom pracodawcy niepodjęmowania kontaktu fizycznego z osobą podejrzaną o dokonanie kradzieży - chwyciła podejrzanego za kaptur, co niewątpliwie wpłynęło na dalszy przebieg wydarzeń. Okoliczność ta została wzięta pod uwagę jako przyczynienie się powódki do powstania szkody, o czym będzie mowa szerzej w dalszej części uzasadnienia. Nie ma jednak podstaw do stwierdzenia jakoby zachowanie powódki stanowiło wyłączną przyczynę powstania szkody, wyłączając odpowiedzialności pracodawcy i to także przy wzięciu pod uwagę, na co zwracał uwagę apelujący, że zachowanie to nie zostało wywołane przez agresywne zachowanie podejrzanego, który istotnie nie zaatakował powódki fizycznie, a jedynie podjął próbę ucieczki. Omówione uchybienia, jakich dopuściła się pozwana spółka w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy, w ocenie Sądu Apelacyjnego stanowiły co najmniej równoważny powód zaistniałego wypadku przy pracy.

Na marginesie powyższych rozważań nadmienić należy, że nie mają większego znaczenia zarzuty apelacji dotyczące braku związku procedury minimalizowania strat z procedurą postępowania w sytuacji wykrycia próby kradzieży, poziomu strat akceptowanego przez pozwaną i braku wyciągania przez nią konsekwencji wobec pracowników w związku z kradzieżami. Ani Sąd I instancji, ani Sąd odwoławczy nie twierdzą bowiem, aby w realiach niniejszej sprawy do podjęcia przez powódkę próby fizycznego zatrzymania osoby podejrzanego o kradzież doszło pośrednio na skutek obowiązujących w pozwanej spółce regulacji wiążących straty na sklepie z określonymi negatywnymi konsekwencjami dla pracowników, co w konsekwencji mogłoby uzasadniać ustalenie mniejszego stopnia przyczynienia się do powstania szkody.

Powyższa kwestia wiąże się z kolejną kwestionowaną przez pozwaną spółkę przesłanką odpowiedzialności, jaką jest związek przyczynowy między zdarzeniem będącym wypadkiem przy pracy a powstaniem szkody. Wstępnie przypomnieć można w tym zakresie, że ogólna reguła zawarta w art. 361 § 1 k.c. wskazuje, że zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność za normalne następstwa działania lub zaniechania. Związek przyczynowy jest kategorią obiektywną i należy pojmować go jako obiektywne powiązanie ze sobą zjawiska nazwanego przyczyną ze zjawiskiem określonym jako skutek.

Ustawodawca wprowadzając w art. 361 § 1 k.c. dla potrzeb odpowiedzialności cywilnej jej ograniczenie tylko do normalnych (typowych, zazwyczaj występujących) następstw działania lub zaniechania, z których szkoda wynikła, nie kreuje pojęcia związku przyczynowego w znaczeniu prawnym, odmiennego od istniejącego w rzeczywistości, lecz jedynie ogranicza ową odpowiedzialność do wskazanych w przepisie adekwatnych następstw zdarzeń. W okolicznościach niniejszej sprawy podkreślenia wymaga, że wyrażona w cytowanym przepisie koncepcja adekwatnego związku przyczynowego zakłada, że normalne następstwa badanej przyczyny nie muszą stanowić jej skutków bezpośrednich. Obowiązek odszkodowawczy powstaje zarówno w przypadku prostych powiązań kauzalnych, jak i w bardziej złożonych, w których relacje kauzalne są wielozłonowe.

W świetle art. 361 § 1 k.c. adekwatne są „normalne” następstwa działania lub zaniechania, z których szkoda wynikła. Normalnymi następstwami zdarzenia, z którego szkoda wynikła, są następstwa, jakie tego rodzaju zdarzenie jest w ogóle w stanie wywołać (i to w zwyczajnym biegu rzeczy, a nie tylko na skutek szczególnego zbiegu okoliczności) i z reguły je wywołuje. Natomiast anormalne jest takie następstwo, do którego doszło na skutek nadzwyczajnego zbiegu okoliczności, jakiego przeciętnie nie bierze się w rachubę.

Mając na względzie powyższy wywód Sąd Apelacyjny wskazuje przede wszystkim, iż w niniejszej sprawie, której przedmiotem jest odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w związku z niezapewnieniem pracownikom bezpiecznych warunków pracy, istnienie związku przyczynowego należy wykazać między zachowaniem pracodawcy, a rozstrojem zdrowia powódki.

Zasady doświadczenia życiowego nakazują przyjąć, iż w realiach niniejszej sprawy zachodzi wskazany powyżej adekwatny związek przyczynowy. Podnoszona przez apelującego okoliczność w postaci działania powódki sprzecznego z funkcjonującym w spółce regulaminem została wzięta pod uwagę w ramach ustalenia przyczynienia się pracownika do powstania szkody. Okoliczność ta nie spowodowała jednak zerwania adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy naruszeniem przez pracodawcę norm bhp, a wypadkiem A. D. i będącym jego bezpośrednią konsekwencją rozstrojem zdrowia. Powyższy skutek, w ocenie Sądu Apelacyjnego spełnia kryterium „normalnego” następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda, aczkolwiek nie jest to zależność prosta, lecz wieloczynnikowa. Podkreślić jednak należy, iż nie wyłącza normalności zdarzenia w rozumieniu omawianego przepisu fakt, że mimo identycznych warunków zdarzenia określone następstwo nie zawsze występuje ani też jego statystyczna rzadkość. Sformułowanie „normalne następstwo” nie musi oznaczać skutku koniecznego. W granicach normalnego, zwykłego przebiegu zdarzeń odpowiedzialność za szkodę może powodować nie tylko przyczyna bezpośrednią ją wywołująca, ale także dalsza, pośrednia, chyba że jej następstwa pozostają w tak luźnym związku przyczynowym, iż ich uwzględnienie wykracza poza normalną prawidłowość zjawisk, ocenianą według kryteriów doświadczenia życiowego i aktualnego stanu wiedzy (W. Czachórski: System prawa cywilnego, t. III, cz. 1, Prawo zobowiązań - część ogólna, pod red. Z. Radwańskiego, Ossolineum, Wrocław - Warszawa - Kraków - Gdańsk - Łódź 1981 r., s. 613; W. Dubis: Kodeks cywilny. Komentarz, pod redakcją E. Gniewka, wyd. 2, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 729; Z. Radwański, A. Olejniczak: Zobowiązania - część ogólna, wyd. 7, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 235). Zdaniem Sądu Apelacyjnego doznanie przez pracownika urazu fizycznego wskutek wypadku przy pracy spowodowanego interwencją podjętą wobec klienta dokonującego kradzieży w sklepie, w sytuacji stwierdzonych naruszeń pracodawcy w zakresie zapewnienia pracownikom takich form ochrony, aby zagwarantować im bezpieczne warunki pracy, mieści się w granicach zwykłego, przewidywalnego biegu wydarzeń.

Reasumując powyższe rozważania Sąd Apelacyjny uznał, że zachodzą wszystkie przesłanki odpowiedzialności pozwanego na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 207 § 1 i 2 k.p., co przesądza o słuszności zasadności roszczenia powódki o zapłatę zadośćuczynienia.

Zadośćuczynienie za krzywdę jest swoistą postacią odszkodowania, którego celem jest rekompensata zaistniałego uszczerbku w dobrach osobistych (czyli szkody niemajątkowej – krzywdy) – oczywiście w takim zakresie, w jakim taka rekompensata jest możliwa za pomocą świadczeń pieniężnych – przy uwzględnieniu specyficznego charakteru dóbr osobistych.

Tym samym należy przyjąć, iż zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę pełni przede wszystkim funkcję kompensacyjną, gdyż stanowi przybliżony ekwiwalent za doznaną przez pokrzywdzonego szkodę niemajątkową. Powszechnie uważa się, że zadośćuczynienie powinno wynagrodzić doznane przez pokrzywdzonego cierpienia oraz ułatwić mu przezwycięzenie ujemnych przeżyć psychicznych (por. A. Cisek [w:] E. Gniewek (red.) Kodeks cywilny. Komentarz, C. H. Beck, Warszawa 2006, 2 wydanie, ss. 752 – 753).

Sąd Apelacyjny podkreśla, że zakres uszczerbku niemajątkowego, z uwagi na jego charakter, jest ze swej istoty zjawiskiem trudnym do oceny i wymierzenia, już choćby z tego względu, że na jego powstanie i przebieg poważny wpływ wywierają indywidualne właściwości i subiektywne przeżycia osoby pokrzywdzonej. Stąd, zawsze istnieje możliwość zgłoszenia, przeciwnej w stosunku do przytoczonej przez Sąd orzekający argumentacji i krytyki wyrażonego stanowiska co do wysokości przyznanego zadośćuczynienia. Jednakże warunkiem skuteczności takiej argumentacji jest wykazanie, że pominięte zostały lub w niedostatecznym stopniu uwzględnione przesłanki rzutujące na wysokość określonego zadośćuczynienia (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.05.1998 r., II CKN 756/97, LEX nr 786545).

Skoro zadośćuczynienie spełnia funkcję kompensacyjną, powinno być pochodną wielkości doznanej krzywdy. W judykaturze utrzymuje się pogląd, że przyznana suma pieniężna powinna być utrzymana w rozsądnych granicach i dostosowana do aktualnych stosunków majątkowych. Generalnie rzecz ujmując – wysokość zasądzonych kwot powinna być umiarkowana, wskazuje się bowiem, że krzywda wynagradzana zadośćuczynieniem pieniężnym jest szkodą niemajątkową, co decyduje o jej niewymierności. Przyznanego pokrzywdzonemu zadośćuczynienia nie należy więc traktować w kategoriach ścisłej ekwiwalentności, którą charakteryzuje wynagrodzenie szkody majątkowej. Zadośćuczynienie stanowi jedynie przybliżony ekwiwalent za doznaną krzywdę, przynajmniej częściowo przywracający równowagę zachwianą – w realiach niniejszej sprawy – na skutek rozstroju zdrowia. Funkcja kompensacyjna powinna mieć istotne znaczenie dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia również w tym sensie, że jego wysokość powinna przedstawiać odczuwalną wartość ekonomiczną, adekwatną do warunków gospodarki rynkowej.

Podkreślenia wymaga także, że zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie poglądem, określenie wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia stanowi istotne uprawnienie sądu merytorycznie rozpoznającego sprawę w pierwszej instancji, który przeprowadzając postępowanie dowodowe może dokonać wszechstronnej oceny okoliczności sprawy. Korygowanie

przez sąd odwoławczy wysokości zasądzonego już zadośćuczynienia uzasadnione jest zatem tylko wówczas, gdy przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, mających wpływ na jego wysokość, jest ono niewspółmiernie nieodpowiednie jako rażąco wygórowane lub rażąco niskie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.07.1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971/3/53.). Podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 445 § 1 k.c.

przez zawyżenie bądź zaniżenie sumy zadośćuczynienia może być uwzględniony tylko w razie wykazania oczywistego naruszenia zasad ustalania zadośćuczynienia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.07.1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971/3/53; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 26 czerwca 2013 r., I ACa 253/13, LEX nr 1353605; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 października 2017 r., V ACa 928/16, LEX nr 2393425; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 września 2017 r., II Aka 126/16, LEX nr 2394873).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że 40.000,00 zł ustalone przez Sąd I instancji jako kwota zadośćuczynienia (przed jego ograniczeniem w związku z ustalonym stopniem przyczynienia się A. D. do powstania szkody) Sąd Apelacyjny uznał za sumę rozsądną i adekwatną do doznanej przez powódkę krzywdy. Kwota ta nie jest rażąco wygórowana. Uwzględnia natomiast dramatyzm doznań powódki. Choć aktualnie powódka jest w dobrym stanie zdrowia i dobre są również jej rokowania na przyszłość, to nie ulega jednakże wątpliwości, iż przez okres kilku lat po wypadku odczuwała ona nasilone cierpienia fizyczne. Nie można pominąć faktu, iż uraz będący konsekwencją wypadku, tj. złamanie głowy kości promieniowej, był trzykrotnie leczony operacyjnie i wymagał rehabilitacji. Dolegliwości bólowe nasilały się po każdym zabiegu operacyjnym, jak również w okresach rehabilitacji. Aktualnie u powódki występuje utrwalony przykurcz stawu łokciowego prawego, który będzie powodował dolegliwości bólowe również w przyszłości. Jeśli natomiast chodzi o cierpienia w sferze psychicznej, przypomnieć trzeba, że powódka przeżyła zespół stresu pourazowego. Ponadto, powódka przez długi czas zdana była na pomoc innych osób, także w zakresie czynności samoobsługi. Nie mogła również wykonywać, tak jak przed wypadkiem, prac domowych i podejmować aktywności fizycznej. Z całą pewnością zatem następstwa wypadku długotrwale zdeorganizowały jej życie, zarówno osobiste, jak i zawodowe.

Wbrew zarzutom apelacji, ustalając wysokość zadośćuczynienia Sąd I instancji, opierając się w tym zakresie na opinii biegłych sądowych, uwzględnił zarówno okoliczność, iż stres pourazowy powódki miał charakter przemijający, bez następstw dla psychiki, jak też fakt, że dolegliwości bólowe wykazują tendencję do zmniejszania się. Sąd Okręgowy miał również na uwadze, że dolegliwości powódki, choć niewątpliwie upośledzają wykonywanie przez nią czynności wymagających sprawności prawej ręki, to jednak nie uniemożliwiają jej ani wykonywania czynności dnia codziennego, ani pracy lekkiej i umiarkowanej

z elementami pracy fizycznej, np. na stanowisku referenta - ekspedientki, kasjerki
czy na stanowisku kierownika zmiany sklepu przy wykonywaniu prac administracyjno - zarządczych.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny nie znajduje podstaw do stwierdzenia, aby kwota zadośćuczynienia na poziomie ustalonym przez Sąd I instancji była wygórowana. Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku dokonał prawidłowej wykładni art. 445 § 1 k.c. Skoro zadośćuczynienie pieniężne nie tyle powinno być ustalane "w rozsądnych granicach", co ma kompensować cierpienia poszkodowanego, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności faktycznych konkretnego przypadku, to należy stwierdzić, że przyznanie powódce kwoty 20.000 zł, w sytuacji, gdy domagał się sumy 100.000 zł było właściwe. W świetle całokształtu poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych nie powinno ulegać wątpliwości, że rozmiar krzywdy, jakiej wskutek wypadku przy pracy doznała powódka przede wszystkim w sferze fizycznej, ale również w sferze psychicznej, jest dość znaczny. W ocenie Sądu II instancji rozmiar wykazanych, m. in. opiniami biegłych sądowych - lekarzy stosownych specjalności - cierpien fizycznych powódki, w połączeniu z czasem trwania leczenia, wymagającego

- co należy podkreślić - kilku operacji oraz długotrwałej rehabilitacji, jest wystarczający dla uznania przyznanej jej kwoty zadośćuczynienia za uzasadnioną.

Należy przy tym mieć na uwadze okoliczność, iż zdrowie jest dobrem szczególnym, a przyjmowanie niskich kwot zadośćuczynienia w takich przypadkach prowadziłoby do niepożądanego deprecjacji tego dobra. Pogląd ten znalazł odzwierciedlenie w judykaturze poprzez uznanie, że ustalenie wysokości zadośćuczynienia winno nastąpić według kryteriów branych pod uwagę przy zasądzaniu zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (art. 23 i art. 24 w zw. z art. 448 k.c.), jednakże z uwzględnieniem ciężaru gatunkowego naruszonego dobra (tak np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14.04.2010 r., I ACa 178/10).

Jeśli chodzi o zarzut nieuwzględnienia kwoty wypłaconego powódce jednorazowego odszkodowania z ZUS, w pierwszej kolejności przypomnieć należy, że cywilnoprawna odpowiedzialność pracodawcy za skutki wypadku ma charakter uzupełniający, albowiem ubezpieczenie wypadkowe obejmuje jedynie część szkody, gwarantując w tym zakresie możliwie szybki i prosty sposób realizacji świadczeń, nie zamykając jednocześnie drogi do sądowego dochodzenia naprawienia pozostałej części szkody na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Odpowiedzialność pracodawcy na gruncie przepisów prawa cywilnego jest niezależna od odpowiedzialności gwarancyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a to oznacza, że pokrycie jakiegokolwiek części szkody nie zamyka pracownikowi drogi sądowej w dochodzeniu od pracodawcy niezaspokojonych roszczeń. W uzasadnieniu do projektu ustawy wypadkowej z 2002 r. (druk nr 586 sejmu RP IV kadencji pkt II ppkt 7) stwierdzono, że świadczenia wypadkowe stanowią zaspokojenie wszelkich roszczeń z tytułu wypadku przy pracy w stosunku do ZUS. Natomiast pozostawia się możliwość dochodzenia przez ubezpieczonego roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów kodeksu cywilnego od płatnika składek. Oznacza to, że przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności za szkodę na osobie są komplementarne wobec odpowiedzialności z ubezpieczenia społecznego w zakresie szkody wykraczającej poza to, co kompensuje świadczenie z ubezpieczenia wypadkowego. Istotnie zatem, uzyskane uprzednio przez pracownika świadczenia z ubezpieczenia społecznego mają wpływ na ocenę wysokości świadczeń uzupełniających.

Sąd I instancji miał powyższe na względzie i wyraźnie wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że kwota 20.000 zadośćuczynienia wraz z kwotą jednorazowego odszkodowania uzyskaną przez powódkę od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jest sumą odpowiednią i adekwatną, nie stanowi zaś kwoty wygórowanej.

Sąd Apelacyjny ocenę tę w pełni podziela. Przypomnieć można, że powódka otrzymała tytułem jednorazowego odszkodowania w związku z długotrwałym uszczerbkiem na zdrowiu będącym następstwem wypadku przy pracy kwotę 14.040 zł. Suma tego świadczenia wraz z zasądzoną kwotą zadośćuczynienia, jest zdaniem Sądu odwoławczego rozsądna i odpowiada rozmiarowi krzywdy powódki.

Powracając do kwestii przyczynienia się powódki do powstania szkody, skutkującej adekwatnym obniżeniem kwoty przyznanego zadośćuczynienia, wskazać należy,

że o przyczynieniu się poszkodowanego do wypadku przy pracy można mówić w sytuacji, gdy jego zachowanie pozostaje w normalnym związku przyczynowym ze szkodą (art. 361 § 1 k.c.). Przepis art. 362 k.c. zawiera normę adresowaną do sądu (normę kompetencyjną) nakazującą zmniejszenie odszkodowania ustalonego zgodnie z art. 361 k.c. w sytuacji,

gdy poszkodowany przyczynił się do powstania (lub zwiększenia) szkody. Stopień redukcji sąd ma ustalić stosownie do stopnia winy obu stron. W odniesieniu do osoby poszkodowanego oznacza to możliwość uwzględnienia dyspozycji art. 355 k.c., regulującej kwestię staranności, jakiej można oczekiwać i wymagać od osoby należycie dbającej o swoje sprawy. Przepis ten ma zastosowanie bez względu na to, jaka jest podstawa prawna odpowiedzialności za szkodę, ma on zatem zastosowanie także do odpowiedzialności opartej na zasadzie winy (art. 415 k.c.).

Zaskarżony wyrok nie narusza art. 362 k.c. Sąd pierwszej instancji wskazał szczegółowo racjonalne przesłanki dokonania oceny stopnia przyczynienia się obu stron

do szkody. Ocena ta co do zasady może być skutecznie kwestionowana tylko wówczas,

gdy przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, mających wpływ na wysokość odszkodowania (zadośćuczynienia), byłoby ono niewspółmiernie nieodpowiednie, jako rażąco wygórowane lub rażąco niskie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 czerwca 1997 roku, II CKN 213/97; z 28 września 1972 roku, II PR 248/72; z 9 lipca 1970 roku, III PRN 39/70). Sąd Apelacyjny nie stwierdza, aby taki przypadek miał miejsce.

Przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji stopnia przyczynienia stron do powstałej szkody w żadnym razie nie jest efektem błędnej oceny zebranych w sprawie dowodów. Przedmiotem dowodzenia w rozpatrywanej sprawie były okoliczności istotne z punktu widzenia tego, czy zachowanie poszkodowanej stanowiło współprzyczynę szkody odpowiadającą cechom normalnego związku przyczynowego. O tym zaś decyduje ocena konkretnych okoliczności danej sprawy, dokonana według kryteriów obiektywnych

i uwzględniająca zasady doświadczenia.

Sąd I instancji przyjął 50% przyczynienia się powódki do powstania szkody, mając

na uwadze, że powódka - wbrew zaleceniom pracodawcy niepodejmowania kontaktu fizycznego z osobą podejrzaną o dokonanie kradzieży - chwyciła tę osobę za kaptur,

co niewątpliwie przyczyniło się do dalszego przebiegu wydarzeń, tj. zaplątania się ręki w kaptur, pociągnięcia powódki na zewnątrz sklepu przez podejrzanego i finalnie - do upadku, w wyniku którego powódka doznała urazu ręki.

Sąd odwoławczy nie znajduje podstaw do ustalenia przyczynienia się powódki

do powstania szkody w większym zakresie, aniżeli wynika to z oceny Sądu Okręgowego. Sąd miał przy tym na względzie, że - jak wynika z zeznań A. D. oraz świadka A. G. - podejrzanym był znany pracownikom sklepu z wcześniejszych kradzieży, przy czym

co do zasady nie awanturował się i spokojnie czekał na przyjazd policji. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu, uzasadnione było założenie przez powódkę, że także i tym razem podejrzanym zachowa się w podobny sposób, tj. nie podejmie próby ucieczki. Nie można również tracić z pola widzenia, że zachowanie powódki w istocie podjęte zostało w interesie pracodawcy. Nie miało ono na celu ani korzyści własnej, ani osób trzecich,

ale niedopuszczenie do powstania straty na sklepie. Stąd, spontaniczne chwycenie podejrzanego za kaptur w celu zatrzymania go, o ile niewątpliwie było niezgodne ze znaną powódce procedurą obowiązującą u pracodawcy, o tyle z całą pewnością nie znosi odpowiedzialności pracodawcy w zakresie większym niż przyjęte 50 %.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zasady, którym uchybiła powódka próbując zatrzymać osobę podejrzaną o kradzież niewątpliwie mają mniejsze znaczenie aniżeli zasady, który uchybił pracodawca w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy. Powódka, zgodnie z normą art. 100 § 1 pkt 3 k.p., winna była przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś na podstawie art. 211 pkt 2 k.p., zobowiązana była wykonywać pracę w sposób zgodny z powyższymi regulacjami, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy - także zgodnie z regulacjami

wynikającymi z „Zasad postępowania pracowników zatrudnionych w sklepach (...) Spółka z o.o. w przypadku ujawnienia kradzieży dokonywanej przez klientów”. Natomiast strona pozwana, na której na podstawie art. 94 pkt 4 k.p., ciążył obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, naruszył szczegółowe normy wynikające z art. 207 k.p., art. 207¹ § 1 k.p., art. 226 k.p. oraz art. 237⁴ § 2 k.p.

Końcowo, ustosunkowując się do zarzutu apelacji, stwierdzić należy, że sąd orzekający nie jest związany poglądami wyrażonymi w sprawach o zbliżonym stanie faktycznym. W szczególności brak jest podstaw do poszukiwania w innych orzeczeniach wskazówek co do wysokości zadośćuczynienia z art. 445 § 1 k.c., skoro kwestia ta leży w zakresie dyskrecyjnej władzy sądu. Pamiętać należy, że przyznanie zadośćuczynienia nie jest obligatoryjne i zależy od uznania sądu opartego na ocenie konkretnych okoliczności sprawy.

Mając na względzie powyższe należy wskazać, że żadne okoliczności sprawy nie przemawiają za uznaniem zadośćuczynienia zasądzonego na rzecz powódki przez Sąd I instancji jako rażąco wygórowanego, a tym samym Sąd Apelacyjny nie widzi podstaw do ingerencji w treść zaskarżonego orzeczenia

Ustosunkowując się do zarzutu naruszenia art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone, podkreślić należy, że wskazany przepis pozostawia do uznania sądu ocenę,

czy koszty należy wzajemnie znieść, czy też stosunkowo rozdzielić, nie stanowiąc

o kryteriach takiego wyboru. Nie jest zatem tak, że wzajemne zniesienie kosztów jest dopuszczalne wyłącznie w wypadku uwzględnienia żądań pozwu w połowie. Przyjęcie takiej koncepcji czyniłoby zbędnym wskazanie alternatywy przez przepis art. 100 k.p.c.,

gdyż wzajemne zniesienie kosztów w tym przypadku byłoby tożsame z ich stosunkowym rozdzieleniem. Powyższe nie oznacza dowolnego uznania sądu i w wypadkach, gdy części,

w jakich proces wygrały poszczególne strony, istotnie się różnią, wzajemne zniesienie kosztów powinno znajdować uzasadnienie w szczególnych okolicznościach sprawy.

W tym kontekście Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że w rozpoznawanej sprawie przeważającą część dochodzonego roszczenia stanowiło zadośćuczynienie, którego wysokość zależy

od oceny sądu, co zgodnie z art. 100 k.p.c. in fine może prowadzić nawet do włożenia tylko na jedną stronę obowiązku zwrotu kosztów. W ocenie Sądu Apelacyjnego trafnie zatem Sąd

I instancji wzajemnie zniósł koszty procesu między stronami.

W tym stanie rzeczy, działając na podstawie art. 385 k.p.c., Sąd Apelacyjny oddalił apelację, jak w sentencji wyroku.

SSO del. Beata Golba - Kilian SSA Grażyna Czyżak SSA Maciej Piankowski