

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 2 lutego 2022 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 14/21 z powództwa G. M. przeciwko Urzędowi Miasta Ł. o sprostowanie treści protokołu ustalającego okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy

1. sprostował treść protokołu Nr (...) r. ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy sporządzonego 25 stycznia 2018 r. przez Urząd Miasta Ł., w ten sposób, że:

a) w punkcie 5 w miejsce istniejącego zapisu zaczynającego się od słów: „Bezpośrednią przyczyną wypadku było (...)” i zakończonego słowami: „(...) dotyczących ochrony życia i zdrowia” wpisuje zapis:

„Przyczyny wypadku wynikające z nieprawidłowości technicznych:

Przyczyna bezpośrednia: nie stwierdzono,

Przyczyna pośrednia: nie stwierdzono.

Przyczyny wypadku wynikające z nieprawidłowej organizacji pracy:

Przyczyna bezpośrednia:

- wykonywanie przez G. M. czynności otwierania okna z pozycji „na parapecie”, wymagającej przechodzenia po meblach biurowych;

Przyczyna pośrednia:

- niezapewnienie pracownikom w pokoju (...) urzędnika pozwalającego na otwieranie okna w sposób bezpieczny i łatwy, z poziomu podłogi;

- brak swobodnego dostępu G. M. do okna;

Przyczyny wypadku wynikające z nieprawidłowych zachowań człowieka:

Przyczyna bezpośrednia:

- utrata równowagi przez G. M. w trakcie przechodzenia po biurku Z. D.;

Przyczyna pośrednia:

- prawdopodobnie: niefortunne potknięcie się lub poślizgnięcie G. M. w trakcie przechodzenia po biurku, bądź zepchnięcie G. M. z biurka przez Z. D.”;

b) w punkcie 5 po zapisie: „stwierdzono nieprzestrzeganie przez pracodawcę następujących przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia (wskazać dowody)” w miejsce zapisu „nie stwierdzono” wpisuje zapis o treści:

- brak oznaczenia progu przy wejściu do pokoju oraz luźno leżące na podłodze przewody komputerowe;

- niezapewnienie w pokoju urzędnika pozwalającego pracownikom na otwieranie okna oraz ustawienia żaluzji w sposób bezpieczny i łatwy, z poziomu podłogi;

- niezapewnienie G. M. swobodnego dostępu do okna;

- najprawdopodobniej niezapewnienie wymaganej szerokości przejścia do drukarki pomiędzy biurkami – minimum 75 cm;

- brak potwierdzenia poddania G. M. instruktażowi stanowiskowemu w zakresie BHP;

co narusza przepisy §15 ust. 1, §29 ust. 3 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z art. 207 § 2 kp, art. 214 § 2 kp, art. 212 pkt 1 kp;

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

3. nakazał pobrać od Urzędu Miasta Ł. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi 1.280 zł tytułem kosztów sądowych.

Przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

G. M. była zatrudniona w Urzędzie Miasta Ł. od 1997 r. Ostatnio pracowała na stanowisku inspektora w Oddziale (...)

Powódka w 2002 r. ukończyła szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – instruktaż ogólny oraz ukończyła okresowe szkolenie w zakresie bhp dla pracowników administracyjno – biurowych.

Od października 2017 r. G. M. zaczęła pracować w dwuosobowym pokoju z Z. D..

G. M. przyniosła ze sobą do pokoju (...) komody – wcześniej ich tam nie było. Jedną komodę ustawiła za swoim biurkiem, bliżej drzwi; drugą – między oknem w biurkiem, zastawiając w ten sposób dojście do okna. Zastawiła bezpośrednie dojście do okna stawiając kontener z drukarką przed parapetem. Nikt nie zgłaszał zastrzeżeń co do sposobu ustawienia mebli przez powódkę.

Między powódką a Z. D. dochodziło do licznych sporów dotyczących m.in. wietrzenia pokoju, czy oświetlenia. Pracownicy pozostawały w nieprawidłowych relacjach, nie rozmawiały ze sobą, pracowały w milczeniu.

W dniu 4.01.2018 r. G. M. chwilę po przyjściu do pracy wyszła, aby zrobić zakupy.

Powódka wróciła do pracy i uznała, że jest duszno. Z. D. wietrzyła pokój poprzez otwarcie drzwi na korytarz, jednak dla powódki to nie wystarczało - G. M. postanowiła więc otworzyć okno. Chciała dojść do niego od strony biurka Z. D., ale ta jej nie przepuściła, w związku z czym powódka zdecydowała otworzyć okno od strony swojego biurka, które było ustawione równoległe do biurka współpracownicy. Weszła nogami na swoje biurko, a następnie na parapet, omijając stojące na nim kwiaty. Po wejściu otworzyła ona środkowe skrzydło okna. By wrócić z powrotem na ziemię przez swoje biurko, powódka musiałaby przesunąć kwiaty na parapecie. Postanowiła tego nie robić, tylko zejść na ziemię poprzez biurko Z. D.. Na biurku tym stały komputer, monitor, lampka, telefon. G. M. przeszła po biurku Z. D. stawiając na nim dwa kroki, zasłaniając jedną nogą monitor. Następnie spadła z biurka i upadła głową tuż przy drzwiach wejściowych do pokoju.

Powódka straciła przytomność. Z. D. zawiadomiła przełożonego - J. S. - oraz koleżankę z pokoju obok. J. S. niezwłocznie wezwał pogotowie ratunkowe. Na miejsce zdarzenia wezwano również K. P. – pracownicę przeszkoloną w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Po przyjeździe pogotowia (...) odzyskała przytomność.

Po przewiezieniu G. M. do Wojewódzkiej (...) ustalono, że doznała ona powierzchownego urazu głowy, biodra i uda w wyniku upadku z biurka po otwarciu okna.

8.01.2018 r. rozpoznano u niej uraz śródczaszkowy – wstrząśnienie mózgu.

Zawiadomienie o wypadku przy pracy sporządził 4.01.2018 r. Kierownik Oddziału ds. (...) i Kontrolnych J. S.. W zgłoszeniu wskazano, że „poszkodowana chcąc otworzyć okno z górnej klamki weszła na parapet i po otwarciu schodziła po meblach biurowych – szafce na drukarkę a następnie stanęła na biurku Pani Z. D. i zeskoczyła na podłogę przewracając się, po upadku poszkodowania nie podnosiła się”.

Pracodawca powołał zespół powypadkowy, który podjął niezbędne czynności oraz sporządził protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. W toku postępowania powypadkowego, zespół odebrał wyjaśnienia od poszkodowanej, która wskazała, że „dojście do okna jest możliwe od strony koleżanki”. Z. D. nie chciała przepuścić powódki, dlatego postanowiła ona wejść na swoje biurko, następnie na parapet by uchylić okno. Powódka chciała iść przodem i dlatego zmuszona była stąpnąć na biurko Z. D.. Powódka wskazała, że Z. D. wstała i pchnęła oburącz powódkę, która upadła na podłogę. Zeznania złożyła Z. D., która podała, że powódka po zdjęciu kurtki wskoczyła na szafkę, następnie na parapet w celu otworzenia środkowego okna, które dzień wcześniej sama zamknęła w górnej części (okno jest wyposażone w dwie klamki, górną i dolną). Powódka zamykając środkowe okno górną klamką 3.01.2018 r. również chodziła po biurku i meblach biurowych, ale manewr wchodzenia i schodzenia (w celu sięgnięcia wysoko do klamki okiennej) wykonywała od swojej strony, schodząc na niższą szafkę niż biurko. Powódka schodząc z parapetu przez szafkę, na której stoi drukarka, a następnie po biurkach, zeskoczyła na podłogę przewracając się. Zeznania złożyli również J. S. i K. P.. W dniu 9.01.2018 r. zespół powypadkowy dokonał oględzin pokoju. Stwierdzono: „w pokoju (...) przy ul. (...) stoją dwa biurka ustawione równolegle względem siebie i prostopadle względem okna. Biurka mają wysokość 77 cm. Ponadto przy oknie stoi szafka z drukarką oraz kontener biurowy o wysokości ok. 50 cm. Do okna jest dojście tylko od strony biurka Pani Z. D.”.

Zdarzenie zakwalifikowano jako wypadek przy pracy. Stwierdzono, że bezpośrednią przyczyną wypadku było uderzenie głową i lewą nogą o podłogę w wyniku upadku z wysokości biurka (77cm), natomiast pośrednią przyczyną wypadku było rażące niedbalstwo Pani G. M., ponieważ stworzyła wyjątkowo niebezpieczną sytuację poprzez chodzenie po biurkach i parapecie. Nie stwierdzono nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia. Stwierdzono, że „wyłączną przyczyną wypadku było rażące niedbalstwo pracownika związane z faktem chodzenia w sposób niebezpieczny po biurkach i parapecie. Dowodem tego są informacje uzyskane od świadka, Pani Z. D. oraz z wyjaśnień poszkodowanej, która potwierdziła fakt chodzenia po biurkach. Pracownik w sposób rażący naruszył przepisy Kodeksu Pracy Art. 211 pkt 2 i 3.”

22.01.2018 r. spotkano się z powódką, która wniosła swoje uwagi do protokołu.

W ramach uwag powódka wskazała, iż:

1. jako przyczynę wypadku należy wskazać zepchnięcie przez Panią D.,
2. podano złą godzinę wypadku,
3. nie uwzględniono jej wersji zdarzeń,
4. nie uwzględniono faktu, iż nie miała ona innej możliwości otworzenia okna,
5. nie zgadza się z ustaleniami zespołu powypadkowego, jakoby miała generować kłótnie i odbyła jakiegokolwiek rozmowy i pouczenia, w jej ocenie jest to kłamstwo.

26.01.2018 r. kierownik oddziału ds. BHP sporządził notatkę, z której wynika, iż sporządzono Protokół nr (...) uwzględniający część uwag G. M. – jednak nie zmieniono ustaleń co do przyczyny wypadku. Powódka kolejny raz wystąpiła z uwagami, jednak zespół powypadkowy zawniósł o zatwierdzenie protokołu przez pracodawcę. W punkcie 4 protokołu wskazano, że „ponieważ zespół powypadkowy nie posiada żadnych możliwości, aby jednoznacznie

udowodnić, że do zepchnięcia nie doszło, postanowił uznać zdarzenie z udziałem Pani G. M. za wypadek przy pracy bez wyłącznej winy pracownika, mimo iż poszkodowana wchodząc na biurka i parapet rażąco naruszyła przepisy bhp”. W punkcie 5 ustalono następujące przyczyny wypadku: „Bezpośrednią przyczyną wypadku było uderzenie głową i lewą nogą o podłogę w wyniku upadku z wysokości biurka (77cm), natomiast pośrednią przyczyną wypadku było rażąco naruszenie przepisów bhp Pani G. M., ponieważ stworzyła wyjątkowo niebezpieczną sytuację poprzez chodzenie po biurkach i parapecie. Poszkodowana z dużym doświadczeniem zawodowym oraz po szkoleniu bhp, zdecydowanie mogła przewidzieć negatywne skutki swojego zachowania. Natomiast zespół powypadkowy nie może jednoznacznie stwierdzić, czy przyczyną wypadku było zepchnięcie z biurka przez Panią D., czy też nie. Ponieważ zespół powypadkowy nie ma możliwości udowodnić, że rzekome zepchnięcie nie miało miejsca, dlatego nie można uznać, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia”.

W punkcie 5 protokołu nie stwierdzono nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia. Nie stwierdzono również, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub w skutek rażącego niedbalstwa.

Protokół został sporządzony 25.01.2018 r. i zatwierdzony przez pracodawcę 26.01.2018 r.

Powódka pismem z 25.01.2018 r., przed podpisaniem protokołu nr (...) zgłosiła zastrzeżenia do jego treści podnosząc, że w toku postępowania powypadkowego wskazywała, iż została popchnięta przez Z. D. i na skutek tego upadła na wznak na podłogę pod drzwiami wejściowymi. Powódka nie zgodziła się z zapisem protokołu dotyczącym tego, iż pośrednią przyczyną wypadku było rażąco naruszenie przez nią przepisów bhp, podnosząc, że „nikt nie wchodzi na biurko i parapet żeby otworzyć okno, jeżeli może to uczynić dochodząc do tego okna po podłodze”.

W pozwanym urzędzie są dokonywane przeglądy okresowe pomieszczeń w zakresie ich zgodności z zasadami bhp.

15.12.2017 r. Komisja (...) odbyła posiedzenie po przeglądzie warunków pracy przez Oddział ds. BHP w obiektach Urzędu Miasta Ł. przy ul. (...) w dniach 12–13.12.2017 r.

Jak wynika z protokołu z tego posiedzenia – nikt nie wnosił żadnych uwag w zakresie warunków pracy w pokoju (...), w którym pracowała G. M. z Z. D.. W protokole zostało odnotowane, że w pokoju nr (...) należy oznaczyć próg w wejściu i spiąć przewody komputerowe.

Powódka w grudniu 2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu czasowej niezdolności do pracy, a następnie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Powódka nie zgłaszała problemów z otwieraniem i zamykaniem okna przy użyciu górnej klamki.

Gdyby było zgłoszenie pracownika odnośnie utrudnień w otwieraniu okna, to w protokole byłby zapis z zaleceniem zamontowania uchwytu.

Jedynie skargi jakie się pojawiały w zakresie okien, to te dotyczące ich nieszczelności. Korzystanie z okien nie było utrudnione, ponieważ większość pracowników nie zamykała okna na górną klamkę.

W ocenie biegłego z zakresu bhp, na podstawie okoliczności wynikających z akt sprawy, ustalić można następujące przyczyny wypadku powódki w dniu 4.01.2018 r.:

1/ przyczyny wypadku wynikające z nieprawidłowości technicznych:

a/ przyczyna bezpośrednia – biegły nie stwierdził,

b/ przyczyna pośrednia – biegły nie stwierdził;

2/ przyczyny wypadku wynikające z nieprawidłowej organizacji pracy:

a/ przyczyna bezpośrednia:

i. wykonywanie przez powódkę czynności otwierania okna z pozycji „na parapecie”, wymagające przechodzenia po meblach biurowych;

b/ przyczyna pośrednia:

i. niezapewnienie pracownikom w pokoju (...) urządzenia pozwalającego na otwieranie okna w sposób bezpieczny i łatwy, z poziomu podłogi,

ii. brak swobodnego dostępu powódki do okna;

3/ przyczyny wypadku wynikające z nieprawidłowych zachowań człowieka:

a/ przyczyna bezpośrednia:

i. utrata równowagi przez powódkę w trakcie przechodzenia po biurku Z. D.;

b/przyczyna pośrednia:

i. prawdopodobnie: niefortunne potknięcie się lub poślizgnięcie powódki w trakcie przechodzenia po biurku, bądź zepchnięcie powódki z biurka przez Z. D..

W związku z wynikającymi z akt sprawy okolicznościami wypadku powódki w dniu 4.01.2018 r., potwierdzone zostały nieprawidłowości dotyczące organizacji pracy w pokoju (...), w którym miał miejsce przedmiotowy wypadek:

1/brak oznaczenia progu przy wejściu do pokoju oraz luźno leżące na podłodze przewody komputerowe,

2/niezapewnienie w pokoju urządzenia pozwalającego pracownikom na otwierania okna oraz ustawianie żaluzji w sposób bezpieczny i łatwy, z poziomu podłogi,

3/niezapewnienie powódce swobodnego dostępu do okna,

4/najprawdopodobniej niezapewnienie wymaganej szerokości przejścia do drukarki pomiędzy biurkami – minimum 75 cm, co oszacować można proporcji wskazanej wysokości biurka – 77 cm.

Według dokumentów z akt osobowych powódki, w związku z zatrudnieniem w Urzędzie Miasta Ł. została ona poddana instruktażowi ogólnemu w zakresie BHP oraz ukończyła okresowe szkolenie w zakresie BHP dla pracowników administracyjno-biurowych. W aktach sprawy – w tym, w załączonych aktach osobowych powódki brak jest potwierdzenia poddania powódki wymaganemu instruktażowi stanowiskowemu w zakresie BHP na którymkolwiek z zajmowanych stanowisk w Urzędzie Miasta Ł..

Nieprawidłowości dotyczące organizacji pracy w pokoju (...), w zakresie niezapewnienia w pokoju urządzenia pozwalającego pracownikom na otwieranie okna oraz ustawianie żaluzji w sposób bezpieczny i łatwy, z poziomu podłogi, stanowi naruszenie dyspozycji zapisanych przez ustawodawcę w obowiązujących przepisach: rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, §15 ust. 1, §29 ust. 3 i 4 w zw. z art. 207 §2 kp, art. 214 §2 kp i art. 212 kp.

Powódka po zdarzeniu wypadkowym przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie 4-17.01.2018 r. W dniu 17.01.2018 r. zostało doręczone powódce oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika jest ciężkie naruszenie przez G. M. podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nieprzestrzeganiu przepisów i zasad bezpieczeństwa

i higieny pracy oraz na samowolnym opuszczeniu miejsca pracy. Pracodawca wyjaśnił, że „zgodnie z art. 100 i 211 kodeksu pracy przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W dniu 4.01.2018 r. spowodowała Pani w czasie pracy groźny wypadek. Weszła Pani na komodę, a następnie na swoje biurko, aby otworzyć górną klamkę okna. Po otwarciu okna wybrała Pani bardzo niebezpieczną drogę powrotu – przechodząc po sąsiednim biurku, przy którym pracował współpracownik. Na biurku tym znajdowała się jednostka komputerowa oraz różne materiały biurowe i dokumenty. Przechodząc wzdłuż dłuższej krawędzi biurka spowodowała Pani ryzyko poślizgnięcia się i utraty równowagi. Zejście z tego biurka mogło odbyć się wyłącznie przez zeskok, co Pani uczyniła doprowadzając do upadku z dużej wysokości. Sytuacja, do której Pani doprowadziła była bardzo niebezpieczna zarówno dla Pani, jak i dla współpracownika, ponieważ mogła Pani spaść na niego, powodując jego obrażenia. W wyniku upadku straciła Pani przytomność i konieczne było wezwanie karetki pogotowia. Ponadto w dniu 4.01.2018 r. naruszyła Pani § 19 ust. 1 i 2 Regulaminu pracy w Urzędzie Miasta Ł., tj. w czasie godzin pracy wyszła Pani z budynku (...) bez zgody bezpośredniego przełożonego. Samowolnie opuszczając budynek, nie dokonała Pani odpowiedniego wpisu do wydziałowej książki wyjść (ewidencji nieobecności).”

Powódka 6.02.2018 r. odwołała się od rozwiązania umowy o pracę do sądu, wnosząc o przywrócenie do pracy.

Wyrokiem z 1.06.2018 r. w sprawie X P 108/18 Sąd Rejonowy dla

Ł. w Ł. oddalił powództwo i zasądził od G. M. na rzecz Urzędu Miasta Ł. 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu Sąd dokonując oceny materiału dowodowego podkreślił, że należało zachować szczególną ostrożność w odniesieniu do weryfikacji wiarygodności zeznań powódki w zakresie, w jakim nie pokrywały się z wersją wydarzeń prezentowaną przez Z. D.. Sąd miał na uwadze fakt, że osoby te były ze sobą skonfliktowane, a biorąc pod uwagę wskazywanie przez powódkę na okoliczności obciążające Z. D., nie powinien dziwić fakt zaprzeczania przez świadka jakimkolwiek swojemu udziałowi w doprowadzeniu do upadku powódki z biurka. Jednocześnie Z. D. była jedynym naoczny świadkiem pewnego fragmentu stanu faktycznego i brak było jakichkolwiek innych źródeł dowodowych pozwalających na ustalenie z wysokim, graniczącym z pewnością, prawdopodobieństwem, która z wersji wydarzeń jest prawdziwa – ta prezentowana przez powódkę (zepchnięcie jej z biurka przez Z. D.) czy ta przedstawiana przez świadka (upadek powódki na skutek niezachowania ostrożności). Sąd doszedł jednakże do przekonania, że dla oceny zasadności powództwa ustalenie okoliczności dotyczącej przyczyny upadku powódki z biurka nie ma decydującego znaczenia, bowiem istotne było to, że powódka naruszyła zasady bhp wchodząc na meble biurowe. Sąd ocenił, iż obie wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania są prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 7.02.2019 r. oddalił apelację powódki, dzieląc w całości ustalenia i argumentację sądu I instancji.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 4.01.2018 r. do 4.07.2018 r., następnie korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego przyznanego do 29.06.2019 r. Decyzją z 24.06.2021 r. ZUS przyznał powódce jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego 5% uszczerbku na zdrowiu będącego następstwem wypadku przy pracy z 4.01.2018 r. Treść protokołu powypadkowego nie stawiała przeszkody w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dokumentów, uznając je w całości za wiarygodne.

Sąd I instancji podkreślił, że zeznania świadków A. C., J. S., Z. D., J. P. i przesłuchanie powódki dotyczyły okoliczności pośrednich, jak organizacji warunków pracy w pokoju (...), przeglądów okresowych pomieszczeń (zeznania A. C.), przede wszystkim w odniesieniu do warunków korzystania z okna w pokoju, braku dostępu do okna, zwyczajowego zamykania okna tylko na dolną klamkę (zeznania J. S. i J. P.). Sąd jako okoliczność bezsporną przyjął to, że w pokoju nr (...) nie było swobodnego i bezpiecznego dostępu do okna (w znaczeniu podejścia do parapetu, które było możliwe tylko od strony biurka Z. D.), oraz to, że bez wejścia na meble i parapet, powódka oraz Z. D. mogły otwierać i zmykać okno tylko na dolną klamkę. Ta okoliczność w ocenie Sądu Rejonowego ma podstawowe znaczenie dla żądania powódki sprostowania protokołu powypadkowego, bowiem potwierdza obiektywne naruszenie przez pracodawcę bezpiecznych

warunków pracy. Zdaniem sądu meriti nie ma znaczenia to, czy powódka zgłaszała problemy z dostępem do okna i możliwością jego otwarcia, gdyż kwestie te ewentualnie mogą mieć znaczenie dla oceny stopnia zawinienia obu stron, natomiast protokół powypadkowy powinien uwzględniać obiektywne ustalenia w zakresie warunków pracy, ich naruszenia i wpływu tego naruszenia na zaistnienie wypadku.

Sąd Rejonowy uznał, że zeznania powódki nie znalazły potwierdzenia w części, która przypisuje Z. D. zepchnięcie powódki z biurka. Sąd I instancji podkreślił, że przebieg wydarzeń w dniu 4.01.2018 r., zarówno w części poprzedzającej samo zdarzenie wypadkowe, przebieg wypadku i okoliczności powypadkowe, związane z udzieleniem pierwszej pomocy powódce, był przedmiotem ustaleń zespołu powypadkowego, co znajduje odzwierciedlenie w materiale stanowiącym załącznik do protokołu, jak i w treści samego protokołu, a ponadto okoliczności te były również przedmiotem ustaleń i rozważań Sądu w sprawie XP 108/18, która toczyła się między tymi samymi stronami, gdzie przedmiotem oceny były okoliczności wypadku, jako jedna z przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Sąd I instancji stwierdził, że ustalenia te są wiążące w n/n sprawie i jako wynikające z prawomocnego wyroku sądu, nie mogą podlegać ponownej ocenie, ani prowadzić do odmiennych ustaleń faktycznych. Sąd Rejonowy przyjmując ustalenia przebiegu zdarzenia w dniu 4.01.2018 r. oparł się na materiale sprawy XP 108/18, wskazując, że nawet sami świadkowie z uwagi na upływ czasu, odwoływali się do swoich zeznań w sprawie XP 108/18, potwierdzając ich aktualność także w tym postępowaniu.

W efekcie Sąd Rejonowy uznał, że niedopuszczalne i zbędne było powoływanie biegłego, który na podstawie ułożenia ciała powódki po wypadku miałby poczynić ustalenia potwierdzające wersję powódki, skoro po pierwsze, kwestia ta już została rozstrzygnięta, w sposób, który znajduje zapis w treści protokołu (nie można potwierdzić ani wykluczyć żadnej z wersji prezentowanych przez powódkę i Z. D.), a po drugie, nie ma żadnego materiału dowodowego w postaci szkicu sytuacyjnego wskazującego na faktyczne ułożenie powódki po wypadku, dokumentacji zdjęciowej, także obrazującej obrażenia, jakich doznała powódka, by można było na tej podstawie wywnioskować coś więcej niż wynika z zebranego już materiału dowodowego.

Sąd I instancji zaakcentował, że faktem jest, że powódka weszła na parapet i meble biurowe i z nich spadła, a jednocześnie stwierdził, że to jaki był czynnik sprawczy upadku powódki, jest nie do ustalenia przy tym materiale dowodowym.

W ocenie Sądu Rejonowego nie było także potrzeby odbierania zeznań od K. P., ponieważ okoliczności na które miałyby zeznawać świadek (nakłanianie świadka przez powódkę do złożenia korzystnych wyjaśnień), nie mają znaczenia dla tej sprawy. K. P. nie była świadkiem zdarzenia wypadkowego, udzielała pierwszej pomocy powódce i tylko w tym zakresie miała wiedzę o zdarzeniu wypadkowym (jego skutkach).

Odnosząc się do opinii biegłego z zakresu bhp Sąd I instancji wskazał, że biegły zgodnie z zakreśloną tezą dowodową miał ustalić przyczyny wypadku z udziałem powódki, jak również wypowiedzieć się w kwestii zasad bhp naruszonych przez pracodawcę powódki, związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy ich naruszeniem a zaistnieniem wypadku, oraz prawidłowości organizacji pracy. Sąd meriti wyjaśnił, że biegły, który wydając opinię dysponował całością dokumentacji zaoferowanej przez strony oraz osobowym materiałem dowodowym w postaci zeznań powódki i świadków, w tym materiałem zebrany w sprawie XP 108/18, oraz materiałem zespołu powypadkowego, jako przyczynę pośrednią wypadku wynikającą z nieprawidłowej organizacji pracy wskazał niezapewnienie pracownikom w pokoju (...) urządzenia pozwalającego na otwieranie okna w sposób bezpieczny i łatwy z poziomu podłogi oraz brak swobodnego dostępu powódki do okna, natomiast jako przyczynę bezpośrednią wskazał wykonywanie przez powódkę czynności otwierania okna z pozycji „na parapecie”, wymagającej przechodzenia po meblach biurowych, co narusza przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy § 15 ust. 1, § 29 ust. 3 i 4 w zw. z art. 207 § 2 ust. 1, art. 214 § 2 i art. 212 ust. 1 k.p. Jako przyczyny wypadku wynikające z nieprawidłowych zachowań człowieka biegły wskazał (jako przyczynę bezpośrednią) utratę równowagi przez powódkę w trakcie przechodzenia po biurku Z. D. oraz (jako przyczynę pośrednią) prawdopodobnie niefortunne potknięcie się lub poślizgnięcie powódki w trakcie przechodzenia po biurku, bądź zepchnięcie powódki z biurka przez Z. D.. Sąd Rejonowy wyjaśnił także, że biegły zastrzegł, że pomimo,

iż zachowanie poszkodowanej było decydujące dla zaistnienia wypadku, podkreślenia wymaga, iż stwierdzone nieprawidłowości w zakresie organizacji stanowisk pracy w (...) w pokoju (...) dotyczyły zarówno powódki, jak i Z. D.. To właśnie z organizacji stanowisk pracy wynikały niewłaściwe zachowania powódki i Z. D..

Dalej Sąd Rejonowy argumentował, że z opinii biegłego wynika, iż analizę przyczyn wypadku przeprowadzono w oparciu o metodę (...) (w obszarach: technicznych, organizacji i czynnika ludzkiego), przyjętą przez Główny Urząd Statystyczny. Klasyfikacja przyczyn wypadków przy pracy została wprowadzona poprzez rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8.12.2004 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy i określona jest w załączniku nr 2 do tego rozporządzenia. Biegły wyjaśnił użyte określenia: przyczyna bezpośrednia wypadku to przyczyna bez wystąpienia której zdarzenie nie zaistniałoby; pośrednia przyczyna wypadku – to przyczyna, która doprowadziła do zaistnienia zdarzenia, z wyłączeniem przyczyn bezpośrednich.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że opinia została doręczona stronom ze zobowiązaniem do wypowiedzenia się odnośnie opinii, zgłoszenia zarzutów i wniosków, pod rygorem uznania opinii za niekwestionowaną.

Powódka w piśmie z 3.01.2022 r. (k. 285-288) zarzuciła biegłemu, iż nie rozwinął on wystarczająco swoich wniosków dotyczących braku swobodnego dostępu powódki do okna oraz nieprawidłowej organizacji pracy, a także podania błędnych przyczyn wypadku wynikających z nieprawidłowych zachowań człowieka.

Jednocześnie Sąd I instancji podkreślił, że powódka zastrzeżenia do opinii biegłego opiera na swojej wersji przebiegu wydarzeń (niepotwierdzonej zebrany materiał dowodowy) i subiektywnej ocenie skutków naruszenia zasad bhp przez pracodawcę, nie uwzględniając własnych naruszeń. Zdaniem Sądu meriti powódka nie sprecyzowała żadnego zarzutu, który podważyłby prawidłowość i rzetelność tej opinii.

W efekcie Sąd Rejonowy na podstawie art. 235² § 1 pkt. 3 i 5 k.p.c. pominął dalsze wnioski dowodowe powódki. Sąd meriti zaznaczył, że dowód z opinii biegłego ma szczególny charakter, gdyż korzysta się z niego w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych. Z tego względu nie mają do niego zastosowania wszystkie zasady dotyczące postępowania dowodowego. Dlatego nie można przyjąć, że sąd obowiązany jest dopuścić dowód z kolejnych biegłych, w każdym wypadku, gdy złożona opinia jest niekorzystna dla strony wnoszącej o to, nie zgadza się ona z wnioskami opinii, jak i nie uznaje argumentacji biegłego co do podnoszonych przez stronę zarzutów, a która to została w pełni podzielona przez Sąd. Sąd ma obowiązek dopuszczenia dowodu z dalszej opinii, gdy zachodzi taka potrzeba, a więc wtedy gdy opinia, którą dysponuje, zawiera istotne luki, bo nie odpowiada na postanowione tezy dowodowe, jest niejasna, czyli nienależycie uzasadniona lub nieweryfikowalna.

Jako przyczyny mogące przemawiać za koniecznością uzyskania dodatkowej opinii od innego biegłego sąd meriti przykładowo podał nielogiczność wyciągniętych przez niego wniosków, zawarcie w opinii sformułowań niekategorycznych, niejednoznacznych czy też brak dostatecznej mocy przekonywującej opinii.

Zdaniem Sądu Rejonowego opinia biegłego została wykonana w sposób rzetelny i cechuje się spójnością, logicznością i analitycznością wywodów, natomiast kwestie, o które biegły miałby dalej uzupełniać opinię nie mają znaczenia dla jednoznacznego wniosku biegłego, że to właśnie nieprawidłowe działanie powódki było bezpośrednią przyczyną zaistnienia wypadku przy pracy. Sąd I instancji zaznaczył, że nie ma znaczenia subiektywne przekonanie powódki, że została ona zepchnięta przez Z. D., zaś nieudostępnienie przez współpracownicę dostępu do okna oraz trudności związane z dostępem do niego oraz jego otwieraniem w rzeczywisty sposób stanowią naruszenie przepisów BHP, niemniej jednak nie stanowią one bezpośredniej przyczyny wypadku przy pracy powódki. Sąd Rejonowy konkludował, że spór – w granicach roszczenia powódki – dotyczy sprostowania protokołu powypadkowego z 25.01.2018 r. poprzez jego doprecyzowanie i uzupełnienie w zakresie zmiany przyczyn wypadku z dnia 4.01.2018 r., a te są jasne w świetle dokumentacji zawartej w aktach sprawy i przeanalizowanej przez biegłego i w świetle wniosków opinii biegłego.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pominął wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z oględzin pokoju – miejsca, w którym doszło do wypadku z udziałem powódki, ponieważ dowód ten nie był potrzebny do poczynienia ustaleń istotnych dla sprawy. Sąd I instancji zaznaczył, że dysponował zdjęciami pokoju powódki wykonanymi przez obie strony, a także

szczegółowymi opisami jego umeblowania, akcentując, że także biegły w zakresie bhp, uznał, że ze względu na odległy czas od wypadku oraz załączone do akt zdjęcia miejsca zdarzenia, nie było potrzeby dokonywania oględzin pokoju.

Na podstawie ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w części, skutkując zmianą punktu 5 protokołu powypadkowego poprzez wskazanie przyczyn bezpośrednich oraz pośrednich wypadku przy pracy dotyczących pracodawcy, a także uzupełnieniem protokołu w zakresie stwierdzonych naruszeń przez pracodawcę przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast w pozostałym zakresie zdaniem Sądu I instancji powództwo podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zgodnie z § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy - okoliczności i przyczyny wypadku ustala powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy. W §9 ust. 1 w/w rozporządzenia postanowiono, że po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza - nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku - protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, zwany dalej "protokołem powypadkowym", według wzoru ustalonego przez ministra właściwego do spraw pracy na podstawie art. 237 §2 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że na podstawie 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: pkt 1 organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, pkt. 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.

Sąd meriti zaznaczył, że zgodnie z art. 211 k.p. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany: 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym; 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych; 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy; 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem; 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich; 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie; 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednocześnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zgodnie z art. 212 ust. 1 k.p. osoba kierująca pracownikami jest obowiązana organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 214 §1 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewniać pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników; a zgodnie z §2 tego artykułu, pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Sąd I instancji zaznaczył, że zgodnie z art. 237³ §1 k.p. nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy; a zgodnie z §2 tego przepisu, pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie

jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

W myśl art. 94 pkt 4 k.p. pracodawca ma obowiązek zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że tak sformułowany obowiązek pracodawcy został nie tylko podniesiony do rangi zasady prawa pracy (art. 15 k.p.), ale stanowi także treść art. 66 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym pracownik ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Szczegółowe regulacje w zakresie realizacji komentowanego obowiązku pracodawcy zawarte są w przepisach działu dziesiątego Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy argumentował, że obowiązek zakładu pracy wynikający z art. 94 pkt 4, a także w art. 15 k.p. – podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy – ma niewątpliwie na celu zapewnienie pracownikowi bezpiecznych warunków pracy. Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków z powszechnie obowiązujących zasad bhp. Osiągnięcie tego celu nie jest możliwe bez zachowania szczególnej staranności ze strony pracodawcy, który nie może koncentrować się wyłącznie na wskazaniach prawnych w zakresie bhp. Koniecznością będzie tu także uwzględnienie aktualnych osiągnięć nauki i techniki.

Następnie Sąd I instancji powołał rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z zm.), wskazując, że w jego § 15 ust. 1 postanowiono, że pomieszczenia pracy i ich wyposażenie powinny zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy; w § 29 ust. 3 postanowiono zaś, że okna i świetliki powinny być wyposażone w odpowiednie urządzenia eliminujące nadmierne operowanie promieni słonecznych padających na stanowiska pracy, a w ust. 4, że okna i świetliki, przeznaczone do wietrzenia pomieszczeń, należy wyposażyć w urządzenia pozwalające na otwieranie ich w sposób łatwy i bezpieczny z poziomu podłogi oraz stawienie części otwieranych w pożądanym położeniu; w § 47 ust. 1 zapisano, że do każdego stanowiska pracy powinno być zapewnione bezpieczne i wygodne dojście(...); a w ust. 3, że przejścia między maszynami a innymi urządzeniami lub ścianami przeznaczone tylko do obsługi tych urządzeń powinny mieć szerokość co najmniej 0.75 metra; jeżeli w przejściach tych odbywa się ruch dwukierunkowy, szerokość ich powinna wynosić co najmniej 1 metr.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Wstępnie Sąd I instancji zaznaczył, że dopuszczalność wystąpienia do sądu z powództwem, opartym na art. 189 k.p.c., o sprostowanie protokołu wypadkowego, wynika z istoty normy zawartej w tym artykule, ale też została wielokrotnie potwierdzona w orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdyż powództwo takie zmierza do ustalenia zdarzenia prawotwórczego z zakresu prawa pracy, z którego mogą wynikać uprawnienia do świadczeń z różnych stosunków prawnych.

W efekcie Sąd Rejonowy stwierdził, że pracownik ma zatem interes prawny w stwierdzeniu wypadku przy pracy gdyż stawia go to w lepszej sytuacji tak faktycznej, jak i prawnej przede wszystkim w postępowaniu przez organem rentowym o świadczenia z ustawy wypadkowej, jednocześnie akcentując, że nie wyczerpuje to interesu prawnego w ustaleniu wypadku przy pracy, który jest konstrukcją prawną samą w sobie, co wynika z tego, że jest samodzielną instytucją prawa pracy (art. 237 KP). Sąd I instancji podkreślił, że jego ustalenie nie służy tylko ubezpieczeniu z ustawy wypadkowej, ponieważ ustalenie wypadku przy pracy jest prawem pracownika i jednocześnie obowiązkiem pracodawcy, niezależnie od tego, czy pracownik będzie dochodził świadczeń z ustawy wypadkowej. Sąd Rejonowy stwierdził także, że pracownik nie musi wykazywać każdorazowo i indywidualnie szczególnego interesu prawnego z art. 189 k.p.c. dla uzyskania sprostowania protokołu powypadkowego, gdyż o istnieniu takiego interesu prawnego przesądził pracodawca. Skoro wyraźnie nakazuje sporządzenie protokołu powypadkowego o określonej treści i zawarta jest w nim część dotycząca przyczyn wypadku przy pracy (pkt 5 wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy według rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 16.09.2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy - Dz.U. Nr 227, poz. 2298), a wśród tych przyczyn wymaga się oceny czy doszło do „nieprzestrzegania przez pracodawcę następujących przepisów prawa pracy, w

szczegółności bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia”, to oznacza to, że postępowanie powypadkowe winno ustalić i stwierdzić czy taka była przyczyna wypadku przy pracy. Sąd meriti wyjaśnił, że taki wymóg treści protokołu powypadkowego ma dokumentować nie tylko sytuację prawną pracownika, lecz również pracodawcy. Według ustawy wypadkowej skutkiem wypadku przy pracy jest uraz, a więc uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego. Gdyby zaakceptować stanowisko skargi, to samo ustalenie wypadku przy pracy bez możliwości weryfikowania i ustalania jego rzeczywistych przyczyn oznaczałoby, że protokół powypadkowy traciłby walor dokumentacyjny i w tym znaczeniu również dowodowy dla innych postępowań. Pracodawca może nie być zainteresowany w tym, aby w protokole powypadkowym ujęta była przyczyna wskazująca na naruszenie przezeń zasad bhp. Interes w sprostowaniu protokołu powypadkowego nie musi być przy tym majątkowy. Jeżeli pracownik narażony jest na ryzyko wypadku przy pracy, które jest szczególne i w wypadku doznaje urazu, to nie jest obojętna przyczyna tego zdarzenia. Ma więc znaczenie faktyczne i prawne zarówno to, czy przyczyna ta leżała wyłącznie po stronie pracownika, czy też po stronie pracodawcy wobec naruszenia zasad i przepisów bhp. W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że w prawidłowym udokumentowaniu przyczyn wypadku przy pracy wyraża się więc interes prawny pracownika, co uzasadnia powództwo o jego sprostowanie także w spornym zakresie (art. 189 KPC). Nie jest to interes prawny, który musi od razu przekładać się na świadczenia pieniężne. Obiektywnie oceniając protokół powypadkowy jest szczególnym środkiem dowodowym, właśnie przez reżim jakiemu podlega i możliwość weryfikowania ustaleń co do okoliczności i przyczyn wypadku. W tym znaczeniu pełni funkcję dokumentacyjną i gwarancyjną, gdyż na użytek nie zawsze bezpośredni, lecz niewykluczone, że także przyszły, stanowi dowód dla ewentualnych świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego lub innych odszkodowawczych dochodzonych od pracodawcy.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracownik może żądać sprostowania przyczyny wypadku wskazanej w protokole ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, wyjaśniając, że oznacza to, że pracownik nie musi wykazywać każdorazowo i indywidualnie szczególnego interesu prawnego z art. 189 k.p.c. dla uzyskania sprostowania protokołu powypadkowego, gdyż o istnieniu takiego interesu prawnego przesądził pracodawca. Natomiast roszczenie o sprostowanie protokołu powypadkowego powinno być oddalone, gdy powód nie wykazuje, iż protokół powypadkowy, w którym uznano wypadek przy pracy, nawet ze stwierdzeniem jego umyślności czy rażącego niedbalstwa w spowodowaniu wypadku, naruszał jego interes prawny, czyli że uwzględnienie żądania pozwu zmieni sytuację prawną powoda.

Sąd I instancji wyjaśnił, że w n/n sprawie przedmiotem sporu było ustalenie rzeczywistych bezpośrednich i pośrednich przyczyn wypadku przy pracy z dnia 4.01.2018 r., zaznaczając, że w przypadku wykrycia innej przyczyny niż wskazanych w protokole powypadkowym należało sprostować go poprzez zmianę jego zapisów.

Sąd Rejonowy w całości zaakceptował i przyjął ustalenia biegłego w zakresie BHP w zakresie ustalenia przyczyn wypadku przy pracy oraz okoliczności, które winny znaleźć swój zapis w treści protokołu powypadkowego (zakres naruszeń przez pracodawcę zasad i przepisów bezpieczeństwa pracy). Sąd I instancji stwierdził, że na podstawie materiału dowodowego biegły ustalił, iż bezpośrednią przyczyną wypadku było wykonywanie przez powódkę czynności otwierania okna, podczas której przebywała na meblach biurowych, a w konsekwencji czego utraciła równowagę podczas przechodzenia przez biurko koleżanki i upadku na podłogę, a ponadto biegły wskazał, że przyczyną pośrednią wypadku wynikającą z nieprawidłowej organizacji pracy było niezapewnienie pracownikom w pokoju (...) urządzenia pozwalającego na otwieranie okna w sposób bezpieczny i łatwy, z poziomu połogi oraz brak swobodnego dostępu powódki do okna. Sąd Rejonowy wskazał, że równocześnie biegły uznał jako przyczynę pośrednią wynikającą z zachowań człowieka niefortunne potknięcie się lub poślizgnięcie powódki w trakcie przechodzenia po biurku, bądź zepchnięcie powódki z biurka przez współpracownicę. Sąd I instancji w całości przyjął wyczerpujące i logiczne wnioski biegłego, jako podstawę własnych ustaleń.

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy uznał, że żądania powódki dotyczące przyczyn wypadku przy pracy nie mają potwierdzenia w dostępnym materiale dowodowym, niemniej w treści protokołu powypadkowego, za treścią opinii biegłego, do przyczyn pośrednich zostało zaliczone „niefortunne potknięcie się lub poślizgnięcie powódki w trakcie

przechodzenia po biurku, bądź zepchnięcie powódki z biurka przez współpracownicę”, bez rozstrzygnięcia, która z tych pośrednich przyczyn była decydująca.

Sąd I instancji w tym zakresie oddalił powództwo, podobnie jak i żądanie powódki wykreślenia z zapisów protokołu stwierdzenia wskazującego na naruszenie przez powódkę zasad bhp. Sąd Rejonowy stwierdził, że nie można zignorować tego, że powódka wbrew zasadom bhp i zasadom doświadczenia życiowego, zdecydowała się wejść na parapet i meble biurowe, pomimo tego, że mogła zgłosić przełożonemu, że ma problemy z otwarciem i zamknięciem okna z górnej klamki. Sąd meriti zaznaczył, że naruszenie przez pracodawcę zasad bhp w zakresie dostępu do okna i korzystania z niego w sposób bezpieczny, nie zwalania pracownika z właściwego zachowania. W efekcie Sąd uznał, że prawidłowe jest ustalenie zespołu powypadkowego, iż nie można powódce przypisać wyłącznej winy w spowodowaniu zdarzenia wypadkowego, ale też nie można pominąć faktu, iż powódka sama naruszyła zasady bhp.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że nie dokonywał oceny stopnia winy powódki, ponieważ treść protokołu powypadkowego nie wymagała w tym zakresie zmiany, a ponadto zapisy, które dotyczą zachowania powódki nie wpłynęły na jej prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, co wskazuje na brak interesu prawnego w dokonywaniu w tym zakresie dalszych ustaleń.

Sąd I instancji podał, że uzupełnieniu podlegał protokół w części wskazującej na naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w sposób, na który wskazał biegły.

Sąd meriti podkreślił, że Sąd rozpatruje zakres możliwego sprostowania protokołów powypadkowych w granicach najważniejszych okoliczności prowadzących do wypadku przy pracy. Wobec tego Sąd Rejonowy w zgodzie z opinią biegłego wskazał przyczyny prowadzące w sposób bezpośredni i pośredni do wypadku przy pracy, a także uwzględnił w protokole zapis wskazujący na stwierdzone przez biegłego naruszenie przez pracodawcę zasad bhp, w szczególności w zakresie dostępu do okna, wyposażenia okna w urządzenie umożliwiające jego bezpieczne otwarcie, braku właściwego przejścia między meblami biurowymi, braku wymaganego instruktażu stanowiskowego.

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach sądowych tymczasowo wyłożonych przez Skarb Państwa Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.), obciążając nimi pozwanego.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany pracodawca, będąc reprezentowanym przez radcę prawnego, zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w części, tj. w zakresie punktu 1 i 3 sentencji wyroku. A zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

a/ art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny, sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i wskazaniem doświadczenia życiowego poprzez uznanie, że powódka G. M. nie miała swobodnego dostępu do okna oraz że pracodawca nie zapewnił powódce swobodnego dostępu do okna w pokoju (...) oraz nie zapewnił pracownikom w pokoju (...) urządzenia pozwalającego na otwieranie okna w sposób bezpieczny i łatwy, z poziomu podłogi; całkowicie pomijając okoliczność, że to powódka, własnym działaniem zastawiła dojście do okna zarówno od strony swojego biurka, jak również pomiędzy biurkami,

b/ art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny, sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i wskazaniem doświadczenia życiowego poprzez uznanie, że pracodawca nie zapewnił najprawdopodobniej pracownikom wymaganej szerokości przejścia do drukarki pomiędzy biurkami, wychodząc ponad żądanie powódki i nie wskazując, jakie znaczenie ma niniejsza okoliczność w przedmiotowej sprawie,

c/ art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów, a w konsekwencji brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonanie jego oceny w sposób wybiórczy z pominięciem istotnej części stanowiska pozwanego, w którym wskazywał on na następujące istotne okoliczności, do których należą następujące fakty:

- powódka sama dokonała przestawienia mebli w pokoju (...) i ustawiła je w taki sposób aby od strony swojego biurka oraz pomiędzy biurkami nie było bezpośredniego dostępu do okna,
- powódka mogła swobodnie dojść do okna od strony biurka drugiej osoby pracującej w pokoju (...),
- powódka nie sygnalizowała pracodawcy jakiegokolwiek problemu z otwieraniem okna w pokoju (...),
- powódka naruszyła ciężące na niej obowiązki w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym m.in. określone w art. 211 pkt 1, pkt 2, pkt 6 i 7,

d/ art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. 327¹ k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów, a w konsekwencji brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonanie jego oceny w sposób wybiórczy z pominięciem istotnych elementów stanu faktycznego, a w konsekwencji przyjęcie, że pracodawca nie poddał powódki instruktażowi stanowiskowemu bez wskazania w uzasadnieniu orzeczenia, na jakiej podstawie Sąd ustalił, że taki obowiązek na pracodawcy spoczywał;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. § 29 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy z 26.09.1997 r. (t.j. Dz.U. Nr 169, poz. 1650 ze zm.) poprzez jego zastosowanie, w sytuacji w której kwestia wyposażenia okien i świetlików w urządzenia eliminujące operowanie promieni słonecznych padających na stanowiska pracy w ogóle nie było przedmiotem rozważań w ramach niniejszej sprawy.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelant wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, alternatywnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a ponadto wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz Urzędu Miasta Ł. kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za I oraz II instancję według norm przepisanych. Jednocześnie w oparciu o treść art. 374 zd. 2 k.p.c. skarżący wniósł o przeprowadzenie rozprawy apelacyjnej.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości, a także o nie zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za I i II instancję według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej z 2.06.2022 r. pełnomocnik pozwanego poparł apelację.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Zgodnie z ustawowo przyznaną kompetencją w wypadkach wskazanych w art. 387 § 2¹ k.p.c. Sąd odwoławczy sporządza pisemne uzasadnienie orzeczenia w sposób uproszczony i może odstąpić od szczegółowego przedstawienia podstawy faktycznej, czy też wyczerpującej prezentacji oceny prawnej.

Sąd Okręgowy podziela w całości i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jako znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak również akceptuje dokonaną przez tenże Sąd prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego bez konieczności ponownego przytaczania (art. 387 § 2¹ k.p.c.). W ocenie Sądu odwoławczego zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego i procesowego.

Argumentacja pozwanego przytoczona w uzasadnieniu apelacji na poparcie sformułowanych w niej zarzutów nie zasługuje na aprobatę.

Przechodząc do oceny poszczególnych zarzutów apelacji w pierwszej kolejności konieczne jest odniesienie się do sformułowanych przez skarżącego zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Wnioski w tym zakresie z istoty swej determinują rozważania co do zarzutów dotyczących zastosowania prawa materialnego, ponieważ jego właściwe zastosowanie jest możliwe jedynie na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

Wbrew zarzutom strony apelującej Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i w żaden sposób nie naruszył dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Natomiast skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych, tj. w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego. Zatem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości bowiem konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z 23.01.2001 r., IV CKN 970/00, niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z 27.09.2002 r., II CKN 817/00).

W ramach przyznanej swobody w ocenie dowodów – art. 233 k.p.c., Sąd I instancji powinien zbadać wiarygodność i moc dowodu z opinii biegłego sądowego, dokonując oceny tego dowodu według własnego przekonania i na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (wyrok SN z 2003-10-30 IV CK 138/02 L.). Sąd I Instancji dokonał prawidłowej interpretacji wskazanych norm prawnych, a poczynione ustalenia i wysnute wnioski są w pełni poprawne, logiczne i spójne.

Wbrew wywodom apelanta Sąd I Instancji nie popełnił żadnych błędów w ustaleniach faktycznych, a wywiedzione przez skarżącego zarzuty są jedynie w tym zakresie bezzasadną polemiką z prawidłowym odtworzeniem wszystkich istotnych dla sprawy faktów. A. ogranicza się do przedstawienia własnej subiektywnej oceny dowodów i zaprezentowania własnej, korzystnej według jego oceny, wersji wydarzeń.

Tymczasem Sąd Rejonowy dokonał swobodnej oceny dowodów w ramach art. 233 § 1 K.p.c. Sąd przejawiał w wysokim stopniu staranność w toku prowadzonego postępowania dowodowego, i jak i przy motywowaniu swojego stanowiska, a wyrok wydał prawidłowo, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy i w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420), co w ocenianej sprawie nie występuje. „Wobec szerokiej autonomii zastrzeżonej sądom przy ocenie przeprowadzonych dowodów, ingerencja sądu drugiej instancji w ocenę dokonaną przez sąd pierwszej instancji dopuszczalna jest wyjątkowo wówczas, gdy w sposób zupełny naruszone zostały zasady określone w art. 233 § 1 K.p.c. (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyrokach z 6 grudnia 1996 r., II UKN 26/96, OSNAPiUS 1997 r., nr 14, poz. 256; z 6 czerwca 1997 r., II UKN 167/97, OSNAPiUS 1998 r., nr 8, poz. 251). Również, gdy z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 K.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (tak; Sąd Najwyższy w wyroku z 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, Lex nr 80273). Wreszcie, Sąd Najwyższy w postanowieniu z 10 stycznia 2002 r. (II CKN 572/99, Lex nr 53136) stwierdził, że zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1

K.p.c., nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla skarżącego oceny materiału dowodowego.

Sąd II instancji odnosząc się do zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania zważył, że Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe zgodnie z wnioskami stron, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. To zaś spowodowało, że Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne i rozważania Sądu I instancji, traktując je jako własne i nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/776).

Sąd II instancji zważył, że podnoszony w apelacji zarzut wychodzenia przez Sąd Rejonowy ponad żądanie powódki i nie wskazania przez ten sąd jakie znaczenie ma w przedmiotowej sprawie kwestia wyposażenia okien w urządzenia eliminujące operowanie promieni słonecznych padających na stanowiska pracy, jest chybiony. Zarówno w pozwie, jak i piśmie procesowym z 15.09.2021 r. powódka wnosił o stwierdzenie naruszenia przez pozwanego pracodawcę ciężących na nim obowiązków przestrzegania przepisów prawa pracy, tj. art. 207 §1 oraz par. 2 pkt. 1,2,3 i 4 Kodeksu Pracy art. 94 pkt. 4 Kodeksu Pracy, art. 212 pkt 1,3,4 Kodeksu pracy jak również nieprzestrzegania przez pozwanego przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów BHP w związku z art. 237(15) §1Kodeksu Pracy.

Również pozostała argumentacja apelanta okazała się w całości chybiona, albowiem należy podkreślić, że Sąd Rejonowy, orzekając, jak w zaskarżonym wyroku o wszystkich zmianach w protokole powypadkowym, oparł się na niekwestionowanej przez pozwanego opinii biegłego z zakresu bhp, do której żadnych zarzutów merytorycznych pracodawca nie wnosił w toku postępowania pierwszoinstancyjnego i której wartości dowodowej w żaden sposób nawet nie próbował podważać. Jednocześnie Sąd II instancji w całości podziela ocenę Sądu meriti co do tego, że opinia biegłego z zakresu bhp jest pełna, albowiem udziela odpowiedzi na zadane pytania, uwzględniając wszystkie istotne dla ostatecznych wniosków okoliczności, a jednocześnie zawarte w niej oceny i poglądy zostały szczegółowo i wyczerpująco uzasadnione. Sformułowanie opinii pozwala na zrozumienie wyrażonych w niej ocen i ustaleń, a także sposobu dochodzenia do nich, co pozwala na stwierdzenie, że opinia jest jasna. Z powyżej wskazanych względów opinię tę Sąd Odwoławczy uznał za zasadną, przekonującą i odpowiadającą wymaganiom procesowym, uznając, że oparte na niej ustalenia Sądu meriti są bezbłędne. W tym stanie rzeczy w szczególności kwestionowanie dopiero w apelacji przez profesjonalnego pełnomocnika pozwanego przy podniesieniu zarzutów autorstwa skarżącego, w zakresie w jakim m.in. zarzucał dowolność ustaleń Sądu I instancji co do niespełnienia przez pozwanego obowiązku instruktazu stanowiskowego powódki w związku ze zmianą miejsca pracy na pokój (...) należało uznać za nieuprawnione, skoro w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego strona pozwana nie wносиła o uzupełnienie opinii biegłego celem wskazania przez biegłego podstawy prawnej, z której wynika ten obowiązek. Wobec zarzutów apelacyjnych, które w istocie sprowadzają się do zaakcentowania, że to powódka poprzez ustawienie dodatkowych mebli w pokoju (...) uniemożliwiła prawidłowe korzystanie z okna, trzeba jedynie jednoznacznie wskazać, że przepisy bhp zawarte w ustawach czy aktach pod ustawowych stanowią jedynie minimalne standardy ochrony środowiska pracy. Jeśli pozwany widział, że powódka samowolnie i niezgodnie z zasadami bhp ustawiła w pokoju dodatkowe dwie komody przez co w pokoju nie było zapewnionego prawidłowego dostępu do okna i możliwości jego bezpiecznego otwierania, to powinien był on podjąć stosowne kroki, aby usunąć wszelkie nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego środowiska pracy. Pozwany zamiast tego przejawiał całkowicie bierną postawę. Uprzedniość odpowiedzialności pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy rozumieć należy w ten sposób, że zanim pracodawca będzie mógł egzekwować od pracowników stosowne powinności przewidziane w art. 211 k.p., określającym podstawowe obowiązki pracowników w sferze bhp, w pierwszej kolejności sam jest zobligowany zapewnić im bezpieczne środowisko pracy oraz bezpieczeństwo zindywidualizowane. Z kolei bezwarunkowy charakter tej odpowiedzialności oznacza to, że pracodawca nie może się od niej uwolnić zarzutem, że również pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu bhp. (podobnie SA w Gdańsku w wyroku z 23.03.2016 r., III AUa 33/15).W ocenie Sądu Okręgowego zakład pracy, jako miejsce publiczne dotyczące świadczenia pracy na rzecz pracodawcy powinien, w zakresie BHP, cechować się nie mniejszymi wymogami niż prawodawca zawarł w przepisach bezbłędnie przytoczonych w uzasadnieniu skarżonego

wyroku. Pracodawca musi zapewnić takie warunki BHP, aby zminimalizować niebezpieczeństwo powstania zdarzeń wypadkowych. Inaczej mówiąc, nawet jeśli powódka postawiła w taki sposób komody w pokoju, że utrudniło to dostęp do okna i możliwość prawidłowego korzystania z tego okna, to, według Sądu Okręgowego, w realiach badanej sprawy nie ma żadnych wątpliwości, że pracodawca powinien był odpowiednio zareagować na taki stan rzeczy, czego jednak nie zrobił, biernie tolerując taką sytuację. Wobec braku właściwej reakcji ze strony pozwanego w zakresie bezpiecznego środowiska pracy w pokoju (...), w którym doszło do wypadku przy pracy z udziałem powódki, pozwany, który doskonale zdawał sobie sprawę z tego, że powódka ustawiła dodatkowe meble w sposób opisany przez Sąd Rejonowy w ustaleniach faktycznych, nie może teraz przerzucać całej odpowiedzialności za wypadek na powódkę, bo to na pracodawcy przede wszystkim spoczywa obowiązek stworzenia bezpiecznych warunków pracy i to on jest zobowiązany pilnować czy warunki te są dotrzymywane przez podległych mu pracowników. Dokonując takiej oceny Sąd Okręgowy w całości zaaprobował pogląd Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 20.04.2018 r., II CSK 392/17, zgodnie z którym ocena przestrzegania przez pracodawcę spoczywających na nim obowiązków w zakresie zapewnienia w zakładzie pracy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy jest niezależna od oceny stopnia staranności pracownika. Jak słusznie wskazał SN w powołanym orzeczeniu, w sytuacji, do której ma zastosowanie art. 304 par. 1 i 207 KP, bez znaczenia jest czy osoba wykonująca pracę zachowała się niedbale, gdyż to pracodawca ma tak organizować pracę, aby mogła ona być wykonywana bezpiecznie niezależnie od stopnia staranności osoby, która świadczy ją na jego rzecz". Z konstrukcji art. 207 kp wywodzi się, że warunki bhp pełnią rolę służebną wobec generalnego obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia, jako dóbr osobistych pracownika. Odpowiedzialność pracodawcy za stan bhp ma zatem charakter uprzedni, bezwarunkowy, niepodzielny i bezwzględny. Uprzedniość odpowiedzialności wynika z art. 207 § 1 zd. drugie kp, w świetle którego na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bhp. Należy to rozumieć w ten sposób, że odpowiedzialność pracodawcy w sferze bhp jest uprzednia wobec zobowiązań pracowników w tej dziedzinie. Zanim bowiem pracodawca będzie mógł egzekwować od pracowników stosowne powinności przewidziane w art. 211 kp, określającym podstawowe obowiązki pracowników w sferze bhp, w pierwszej kolejności sam jest zobligowany zapewnić im bezpieczne środowisko pracy oraz bezpieczeństwo zindywidualizowane (w szczególności poprzez profilaktyczne badania wstępne i szkolenie bhp). Tak rozumiana uprzedniość zobowiązań pracodawcy w sferze bhp dobitnie świadczy o szczególnym miejscu i roli tych obowiązków w stosunku pracy. Inną konsekwencją unormowania, że na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bhp, jest bezwarunkowy charakter tej odpowiedzialności. Oznacza to, że pracodawca nie może się od niej uwolnić zarzutem, że również pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu bhp (por. orz. SN z dnia 13.04.2017 r. I PK 146/16, orz. SN z 20.04.2018 r. II CSK 392/17, orz. SN z 10.10.2019 r. I PK 137/18). W realiach badanej sprawy to na pozwanym spoczywał obowiązek polegających na zorganizowaniu bezpiecznego, zgodnego z zasadami BHP sposobu otwierania okien w pokoju (...). Postawienie dodatkowych mebli przez powódkę w taki sposób, że uniemożliwiło to bezpieczne otwieranie do okna, o czym pozwany doskonale wiedział, nie może usprawiedliwiać pozwanego pracodawcy i nie może zwalniać go z ciężących na nim obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wynikających wprost z art. 207 § 1 oraz § 2 pkt 1,2,3 i 4 Kodeksu Pracy, art. 94 pkt 4 Kodeksu Pracy, art. 212 pkt 1,3,4 Kodeksu Pracy, art. 214 § 1 Kodeksu Pracy, § 15 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów BHP w związku z art. 237(1) § 1 Kodeksu Pracy, § 29 ust. 3 i 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów BHP, § 47 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów BHP. Z powyżej omówionych względów apelacja okazała się pozbawiona uzasadnionych podstaw. Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd II instancji uznał, że wszystkie zarzuty apelacyjne okazały się chybione i w istocie stanowiły jedynie polemikę z bezbłędnym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, które znajduje oparcie w bezbłędnie ustalonych faktach oraz prawidłowo zastosowanym obowiązującym prawem. Ocenę jurydyczną Sądu meriti w sprawie Sąd Okręgowy w całości aprobuje, traktując jako własne stanowisko.

Sąd II instancji podkreśla jednocześnie, że apelujący formułując alternatywny wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania nie wskazuje żadnych przesłanek, które można analizować w kontekście art. 386 § 4 k.p.c. Jest to konieczne nawet wtedy, gdy wniosek ma charakter alternatywny, chyba że autor apelacji nie dostrzega przesłanek do uchylenia wyroku i jedynie w wyniku źle rozumianej ostrożności procesowej podnosi z góry bezzasadne żądanie. Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony

wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W judykaturze wskazuje się, że o nierozpoznaniu istoty sprawy można mówić, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy; gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy powództwa albo merytorycznych zarzutów pozwanego; ewentualnie gdy uzasadnienie sądu ma tego rodzaju braki, że nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu - gdy braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny dowodów i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 7.07.2020 r., I ACa 366/19, Lex nr 3044488). Nie ulega wątpliwości, że w sprawie takich uchybień nie ma, jak i nie jest wymagane przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości.

W tym stanie rzeczy, podzielając w pełni stanowisko Sądu Rejonowego i nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, Sąd II instancji, na podstawie art. 385 k.p.c., orzekł o jej oddaleniu.