

Sygn. akt VII U 28/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Winczewski

Protokolant: sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 19 lutego 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy P. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.

o odszkodowanie z tytułu wypadku

na skutek odwołania P. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G.

z dnia 27 czerwca 2018 r., nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonemu prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy w wysokości 5 % (pięć procent).

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII U 28/19

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 27 czerwca 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił P. K. prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy z dnia 25 stycznia 2018 r. W uzasadnieniu organ podał, że ubezpieczony miał świadomość, iż jego zachowanie spowoduje określone skutki, lecz bezpodstawnie sądził, że ich uniknie, ponadto zdawał sobie sprawę, iż jego zachowanie spowoduje powstanie wypadku przy pracy, przy czym zlekceważył to zagrożenie, a jego działanie cechowała brawura.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł P. K., wnosząc o jej zmianę poprzez przyznanie prawa do odszkodowania za 5% uszczerbek na zdrowiu, określony przez lekarza orzecznika. W uzasadnieniu wskazał, że w protokole powypadkowym wpisano, iż przyczynami wypadku było niewłaściwe tempo pracy, niedostateczna koncentracja na wykonywanie czynności, lekceważenie zagrożenia i brawura, natomiast nie wskazano, kto ponosi odpowiedzialność za zdarzenie. Ponadto w protokole nie stwierdzono, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez niego przepisów bhp lub nastąpił on z powodu umyślnego działa lub rażącego niedbalstwa. Organ odmówił prawa do odszkodowania wyłącznie na podstawie wybiórczej treści protokołu powypadkowego, bez przeprowadzania właściwego postępowania dowodowego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumenty powołane w zaskarżonej decyzji. Z kolei w piśmie z dnia 1 lutego 2019 r. (k. 30) ZUS oświadczył, iż nie kwestionuje, iż zdarzenie z dnia 25

stycznia 2018 r. było wypadkiem przy pracy, a także 5% uszczerbku na zdrowiu określonego przez lekarza orzecznika, jako wynika wypadku. W toku rozprawy powód oświadczył natomiast, że domaga się przyznania odszkodowania właśnie za 5% uszczerbek na zdrowiu (k. 32).

Sąd ustalił, co następuje:

P. K. był zatrudniony u W. P. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Zakład Produkcyjno Handlowy (...) w K., na stanowisku pracownika tartaczego. W dniu 25 stycznia 2018 r. rozpoczął pracę o godz. 6:00 na 1 zmianie. Około godz. 9:40 razem z K. Z. zbijał palety, do czego oddelegował ich przełożony P. P.. Ubezpieczony wcześniej obserwował i przyuczał się, jak należy pracować przy zbijaniu palet. Metodyka pracy była taka, że jedna osoba trzymała paletę za tzw. nóżkę, a druga przybijała gwoździe. K. Z. obsługiwał automat pneumatyczny do zbijania palet, a uszkodzony przytrzymywał ich elementy (deski i klocki). W trakcie zdarzenia ubezpieczony trzymał tzw. nóżkę od palety, a K. Z. mocował ją na stole do zbijania palet, przy użyciu gwoździarki pneumatycznej. K. Z. zwykle przybijał po dwa gwoździe na jedną stronę, po czym przechodził na drugą stronę, jednakże w pewnym momencie przybił tylko jeden gwoździe, po czym od razu przeszedł na drugą stronę, czym zaskoczył ubezpieczonego, który nie zdążył zareagować i odsunąć rąk, zmienić strony trzymania. Metodyka pracy przy paletach była znana pracodawcy, przełożonym, którzy akceptowali sposób pracy podwładnych, w tym ubezpieczonego, i nie zgłaszali uwag, nie wskazywali innej metody zbijania, nie zwracali również uwagi, ani nie ostrzegali, że wypracowany system zbijania palet jest nieprawidłowy lub niebezpieczny. Ubezpieczony nie zdążył zdjąć rąk z przytrzymywanego elementu, źle oszacował czas, w jakim powinien to zrobić, gdyż był zaskoczony, iż kolega nie wbija drugiego gwoźdź i przechodzi od razu na inną stronę, co spowodowało, że doszło do przestrzelenia palca gwoździem. Po zdarzeniu, ubezpieczonego przewieziono do Szpitala w K., gdzie po przeprowadzonych badaniach i zaopatrzeniu otrzymał zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. Stwierdzono wówczas otwartą ranę palca II ręki lewej, przestrzelenie palca gwoździem, bez uszkodzenia paznokcia. K. Z. przeżywał wypadek i zranienie kolegi, powtarzając, że to jego wina. Pracodawca uznał zdarzenie za wypadek przy pracy, jednak w protokole powypadkowym, w przyczynach wypadku wskazał niewłaściwe tempo pracy, niedostateczną koncentrację na wykonywanej czynności, lekceważenie zagrożenia i brawurę, rozumianą przez zespół powypadkowy, jako działanie mechaniczne i rutynowe, bez zastanowienia, przy jednoczesnym zwiększeniu tempa pracy. Nie stwierdzono jednak, aby przepisy bhp i ochrony życia i zdrowia były nieprzestrzegane, nie stwierdzono aby wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez uszkodzonego pracownika przepisów bhp i dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślne lub wskutek rażącego niedbalstwa. Zespół powypadkowy nie dopatrywał się w działaniu ubezpieczonego rażących naruszeń czy umyślnego działania, złamania przepisów bhp. Zespół ustalił natomiast, że przy zbijaniu palet normalną procedurą jest praca we dwie osoby, z czego jedna z nich palety trzyma, a druga przybija gwoździe, dlatego sposób wykonywania tej czynności przez ubezpieczonego był prawidłowy i zgodny z przyjętą w firmie praktyką. W wyniku zdarzenia ubezpieczony doznał otwartej rany palca II ręki lewej w wyniku przestrzelenia gwoździem bez uszkodzenia paznokcia. Powód był doświadczonym pracownikiem, miał za sobą kilka miesięcy doświadczenia oraz wcześniejszą pracę w tartaku. W dniu zdarzenia ubezpieczony wykonywał czynności wchodzące w zwykły zakres jego obowiązków.

Dowód: protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy z 8.02.2018 r., zgłoszenie wypadku, zapisy wyjaśnień – akta organu; karta informacyjna leczenia szpitalnego z 23.03.2018 r. – dokumentacja medyczna; zeznania ubezpieczonego oraz świadków K. Z., H. D. i P. P. – k. 32-36 akt sprawy, płyta CD

Po złożeniu wniosku do ZUS organ uznał zdarzenie za wypadek przy pracy, wskazując iż spełnia przesłanki definicji ustawowej. W opinii z dnia 11 kwietnia 2018 r. organ wskazał, że mimo, iż zdarzenie należy uznać za wypadek przy pracy, to zachodzą okoliczności określone w art. 21 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ponieważ ubezpieczony miał świadomość, że jego zachowanie spowoduje określone skutki, lecz bezpodstawnie sądził, że ich uniknie, bądź skutków tych nie przewidział, mimo że powinien je przewidzieć, gdyż przepisy o ochronie życia i zdrowia, które znał, dają możliwość przewidzenia, że naruszenie może doprowadzić do wypadku przy pracy. Jego zachowanie cechowała brawura.

Dowód: notatka ZUS z 6.04.2018 r., opinia ZUS z 11.04.2018 r., wniosek z 21.03.2018 r. – akta organu

Po skierowaniu ubezpieczonego przez organ na badania lekarskie, lekarz orzecznik ZUS w dniu 6 czerwca 2018 r. orzekł, iż doznał on 5% długotrwałego uszczerbku na zdrowiu spowodowanego skutkami wypadku przy pracy. Orzecznik wskazał, iż ubezpieczony doznał urazu palca II ręki z następowym upośledzeniem funkcji, ponadto doszło do zniekształcenia paliczka dystalnego, powstania blizny, ograniczenia ruchomości w DIP palca II ręki lewej.

Dowód: orzeczenie lek. ZUS z 6.06.2018 r. – akta organu; opinia lek. z 6.06.2018 r. – dokumentacja medyczna

Decyzją z dnia 27 czerwca 2018 r. organ odmówił ubezpieczonemu prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy w dniu 25 stycznia 2018 r., wyłącznie na podstawie art. 21 ustawy wypadkowej. Jednocześnie organ pismem z dnia 1 lutego 2019 r. wskazał, iż nie kwestionuje tego, że zdarzenie z dnia 25 stycznia 2018 r. było wypadkiem przy pracy, jak również nie kwestionuje, że uszczerbek na zdrowiu ubezpieczonego w związku ze zdarzeniem, wynosi 5%.

Dowód: decyzja ZUS z 27.06.2018 r., pismo ZUS z 01.02.2019 r. – akta organu

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej powołanych dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały. Ponadto stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda i wskazanych świadków, których zeznania były spójne, jasne, korelowały ze sobą, ponadto pozbawione były wewnętrznych oraz wzajemnych sprzeczności, stąd Sąd dał im wiarę w całości. Nadto należy zauważyć, iż zeznania świadków wchodzących w skład zespołu powypadkowego pozwoliły na wyjaśnienie słowa klucza – brawury, wpisanej do protokołu powypadkowego, co było głównym powodem odmowy przez organ przyznania odszkodowania.

W myśl art. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1376 ze zm.; powoływana dalej, jako „ustawa wypadkowa”), za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych; podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia albo w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Zatem aby określone zdarzenie zostało uznane za wypadek przy pracy musi spełniać łącznie następujące warunki: mieć charakter nagły, być wywołane przyczyną zewnętrzną, powodować uraz lub śmierć i nastąpić w związku z pracą. Brak jednego z tych elementów nie pozwala na uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy. Wymaga podkreślenia, że w rozpoznawanej sprawie strony nie prowadziły sporu co do faktu, że ubezpieczony uległ wypadkowi przy pracy w rozumieniu powyższej normy prawnej, co wynika jednoznacznie z pisma pozwanego organu (k. 30). Jednakże zdaniem organu P. W. nie ma prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy, a to z uwagi na treść art. 21 ust. 1 ustawy wypadkowej, który stanowi, iż świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują gdy wyłączną przyczyną wypadków, o których mowa w art. 3, było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa. Należy podkreślić, iż w świetle zasady wynikającej z art. 6 k.c., to właśnie na organie spoczywa obowiązek wykazania w procesie takiego naruszenia, co dopiero pozbawia prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Pozbawienie ubezpieczonego prawa do świadczeń wypadkowych ma charakter sankcji za określone naganne zachowania. Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują więc ubezpieczonemu, który doprowadził do zajścia wypadku przy pracy, naruszając umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia. Umyślność dotyczy zatem naruszenia przepisów, a nie spowodowania przyczyny zewnętrznej wypadku. W ocenie Sądu ubezpieczony wykonując pracę naruszył, wskutek lekkomyślności przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia. Zachowanie jego jednakże, choć naruszało przepisy BHP, to nie było po pierwsze ani umyślne, ani też nawet rażąco niedbałe, a po drugie nie było wyłączną przyczyną wypadku. Nie należy bowiem

zapominać, że art. 21 ust. 1 ustawy wypadkowej pozbawia ubezpieczonego prawa do świadczeń tylko gdy wyłączną (jedyną) przyczyną wypadku jest naruszenie przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia.

Trafnie Sąd Najwyższy zauważył w wyroku z dnia 4 grudnia 2008 r. (II UK 106/08, OSNP 2010/11-12/143), że „W orzecznictwie sądowym przyjmuje się w sposób zgodny, że rażące niedbalstwo jest zachowaniem graniczącym z umyślnością, ale zarazem takim, które nie daje podstaw do przypisania pracownikowi zamiaru skierowanego na popełnienie czynu. Stanowisko Sądu Najwyższego w tej mierze ukształtowało się pod wpływem wyroku z dnia 6 sierpnia 1976 r., III PRN 19/76 (OSNCP 1977 nr 3, poz. 55). Przyjęto w nim, że przez działanie z rażącym niedbalstwem należy rozumieć między innymi sytuacje, w których poszkodowany pracownik zdaje sobie sprawę z grożącego mu niebezpieczeństwa, gdyż zwykle ono występuje w danych okolicznościach faktycznych, tak że każdy człowiek o przeciętnej przezorności ocenia je jako ewidentne – a mimo to, z naruszeniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, naraża się na to niebezpieczeństwo, ignorując następstwa własnego zachowania się. Niedbalstwo pracownika jako wyłączna przyczyna wypadku przy pracy wyłącza prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego tylko wtedy, gdy miało charakter rażący, a więc graniczyło z umyślnością (tak między innymi w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 1999 r., II UKN 221/99 (OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 205). Stanowisko to, utrwalone na gruncie poprzedniej ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 ze zm.), zachowało aktualność, mimo że po zmianie stanu prawnego uprawnionemu przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach, przy czym z uwagi na taki ich charakter wypłacane są one z osobnego funduszu wypadkowego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (art. 237¹ § 1 k.p., obowiązującego od dnia 1 stycznia 2003 r., a więc podobnie jak nowa ustawa wypadkowa).” W praktyce do rzadkości należy zaliczyć sytuacje, w których ubezpieczonemu można przypisać winę umyślną. Wówczas bowiem musiałby on chcieć osiągnąć określony skutek (wypadek przy pracy), lub przewidując możliwość jego wystąpienia, godzić się na to. W przypadku rażącego niedbalstwa, zachowania graniczącego z umyślnością, należałoby przyjąć, że ubezpieczony ma świadomość, że jego zachowanie spowoduje określone skutki, lecz bezpodstawnie sądzi, że ich uniknie bądź też skutków tych nie przewiduje, mimo że powinien przewidzieć. Jeśli chodzi o ustalenie winy, to należy jednak brać pod uwagę zarówno znajomość przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia pracownika, które ten powinien był znać bądź których znajomości można było od niego wymagać, jak również możliwość przewidzenia, w konkretnych okolicznościach, że ich naruszenie może doprowadzić do wypadku przy pracy. Istotne wydaje się rozróżnienie pomiędzy niedbalstwem w rozumieniu prawa karnego i rażącym niedbalstwem w ujęciu ubezpieczenia społecznego w razie wypadków przy pracy. Różnica sprowadza się do tego, że aby mówić o rażącym niedbalstwie muszą występować okoliczności, które dają podstawę do szczególnie negatywnej oceny postępowania sprawcy (zob. wyrok SA w Gdańsku z dnia 13 lutego 1996 r., III AUa 102/96, OSA 1998/3/8). Takich zarzutów w ocenie Sądu nie można postawić ubezpieczonemu, który zgodnie z przyjętą praktyką, poleceniem przełożonego i dostępnymi narzędziami (przekazanymi do wykonywania obowiązków przez pracodawcę), a przede wszystkim pracując ze świadomością nacisku na terminowe i szybkie wykonywanie zadań przez przełożonych oraz ukierunkowanie na poniesienie jak najmniejszych strat przez pracodawcę, przy użyciu tych narzędzi próbował wykonać zadania i w jak najkrótszym czasie wykonać palety. Nie można więc ubezpieczonemu stawiać zarzutu szczególnie negatywnej oceny zachowania, tym bardziej, że ani on, ani inni pracownicy nie zostali wyposażeni przez pracodawcę w inne, właściwe narzędzia. Spowodować wypadek umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, to znaczy nie tylko umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa naruszyć przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia, lecz objąć także takim stopniem winy kategorię przede wszystkim faktyczną jaką jest związek przyczynowy pomiędzy naruszeniem przepisów i zasad (reguł bezpieczeństwa) a skutkiem w postaci wypadku przy pracy (urazu). Gdy zachodzi tu nieumyślność, czyli stopień mniejszy niż rażące niedbalstwo, to świadczenia z ustawy wypadkowej nie są wyłączone (tak SN w wyroku z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 69/12, Lex nr 1216835). W ocenie Sądu, nie sposób w zaistniałym stanie faktycznym przypisać ubezpieczonemu choćby rażącą niedbałość i już z tych przyczyn zaskarżona decyzja jest wadliwa. Wbrew twierdzeniu organu rentowego ubezpieczony w czasie pracy nie zachowywał się brawurowo, jego działania nie były naznaczone lekceważącym stosunkiem do zasad BHP, przepisów ochrony życia i zdrowia. Ponadto z ustalonego stanu faktycznego i zeznań wynika jasno, iż ubezpieczony nie lekcewał zagrożenia, nie działał umyślnie, nie miał także świadomość zagrożenia. Z zeznań świadków wynika wprost, iż ubezpieczony był przyzwyczajony do ustalonego tempa pracy oraz schematu – przybicie dwóch gwoździ z jednej strony, zmiana rąk/strony trzymania, przybicie dwóch

kolejnych gwoździ. W dniu wypadku K. Z., który obsługiwał gwoździarkę pneumatyczną zmienił, prawdopodobnie przyspieszył tempo pracy a dodatkowo pominął przybicie drugiego gwoźdźca i od razu przeszedł do przybicia gwoźdźca na drugiej stornie, gdzie ubezpieczony trzymał ręce. Ubezpieczony nie zorientował się na czas w sytuacji, w wyniku czego doszło do przestrzelenia wraz z paletą jego palca. Należy zauważyć, iż przy tego rodzaju prac zasadnicze znaczenie ma zgranie zespołu, ustalone tempo pracy, mechaniczna powtarzalność ruchów w uczonej rytmie i ruchach, swoista pamięć mięśniowa. Jednocześnie przy tego rodzaju pracy w przypadku, gdy jeden z członków zespołu przyspieszy prace lub zmieni sposób jej wykonywania, dochodzi do finalnego spowolnienia pracy, rozstrojenia, a w bardziej dramatycznych okolicznościach, do wypadku. W pracach zespołów które wykonują mechaniczne powtarzalne czynności, które wymagają współpracy co najmniej dwóch osób, zawsze istnieje realne ryzyko, iż na skutek zmiany sposobu pracy przez jedną osobę, zespół przestanie optymalnie pracować lub dojdzie do wypadku. W niniejszej sprawie, jak zeznali członkowie zespołu powypadkowego, ubezpieczony nie wykazał się brawurą w powszechnym rozumieniu tego słowa, które jest nacechowane negatywnie, lecz poprzez wpisanie w protokół wypadkowy słowa „brawura” zespół chciał wyrazić, iż pracownicy wyłączyli myślenie i mechanicznie, rutynowo wykonywali swoje czynności, bez optymalnego skupienia, czemu mogło towarzyszyć roztargnienie, zamyślenie. Członkowie zespołu powypadkowego wyraźnie podkreślili, iż nie stwierdzono, aby wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez ubezpieczonego przepisów BHP i ochrony zdrowia i życia, działanie umyślne lub rażące niedbalstwo. Wskazali, że w ich ocenie, był to nieszczęśliwy wypadek, a ubezpieczony nie naruszył rażąco żadnych przepisów i zasad.

Organ rentowy w swojej decyzji nie wskazał, dlaczego uznał, iż ubezpieczony działał lekceważąc zagrożenie, w jaki sposób naruszył zasady i przepisy BHP, na podstawie czego uważa, że uznał zagrożenie i skutki, jako rażące niedbalstwo. Organ, ani nie wskazał dowodów na jakich się oparł, ani nie wskazał o jakie konkretnie zachowanie i działanie ubezpieczonego mu chodzi. Zdaniem Sądu, z ustalonego stanu faktycznego wynika jasno, iż zdarzenie z dnia 25 stycznia 2018 r było wyłącznie nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, gdyż ubezpieczony nie działał celowo, umyślnie, nie zachowywał się lekceważąco, brawurowo, a jedyną przyczyną powstania urazu była zmiana tempa i schematu pracy, co go zaskoczyło i nie miał szans na czas zareagować. Z zeznań świadków wynika, iż gwoździe były wbijane raz za razem, bez przerwy, w ruchu wyuczonym, niemal mechanicznym, automatycznym, dlatego nie było szans, aby wykonujący rutynowe ruchy ubezpieczony mógł uchronić się przed zranieniem, w sytuacji gdy jego kolega zwiększył tempo pracy, a jednocześnie omyłkowo pominął wbicie jednego gwoźdźca i przyłożył urządzenie w miejscu, gdzie ubezpieczony trzymał ręce.

Ponadto, istotne jest to, co pominął organ zamykając całe postępowanie dowodowe na pobieżnym zapoznaniu się z protokołem, iż pracodawca i przełożeni ubezpieczonego znali sposób wykonywania obowiązków i metodykę pracy, schemat pracy przy zbijaniu palet. Co więcej ubezpieczony w taki sposób był do pracy przyuczony, a przełożeni wielokrotnie widzieli, w jaki sposób zbijane są palety, przy czym nigdy nie protestowali, nie wytykali pracownikom, iż ich praca jest nieprawidłowa, błędna, grożąca zdrowiu, mogąca wywołać wypadek lub niezgodna z jakimikolwiek przepisami. Nie można zatem zarzucać szeregowemu pracownikowi, że wykonując polecenia pracodawcy narusza przepisów i zasady szeroko rozumianego BHP.

W ocenie Sądu, nie sposób zarzucić P. K. działania z rażącym niedbalstwem, lekceważeniem zagrożenia lub brawurą. W orzecznictwie sądowym od lat przyjmuje się w sposób zgodny, że rażące niedbalstwo jest zachowaniem graniczącym z umyślnością, a zarazem takim, które daje podstawę do szczególnie negatywnej oceny postępowania (por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 15 grudnia 1993r. III AUr 411/93, PS 1994/4/14 i wyrok SA w Gdańsku z dnia 13 lutego 1996 r. III AUr 102/96, OSA 1998/3/8). Pojęcie „rażącego niedbalstwa” przewidzianego w przepisie art. 8 ust.1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 30 z 1983 r, poz.144 ze zm.) nie jest równoznaczne ze „zwykłym niedbalstwem, czyli takim zachowaniem pracownika, który przewiduje skutki swego działania (lub zaniechania), lecz spodziewa się, że ich uniknie oraz gdy skutków tych nie przewiduje, chociaż może i powinien je przewidzieć. (por. wyrok SA w Białymstoku dnia 29 października 1998 r., III AUa 510/98). „Rażące niedbalstwo” zachodzi wówczas, gdy poszkodowany zachowuje się w sposób odbiegający jaskrawo od norm bezpiecznego postępowania i świadczący o całkowitym zlekceważeniu przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia” (por. wyrok SA z dnia 15 stycznia 1998 r., III AUa 418/97 OSA 998/11-12/44). Ustalono przez

Sąd okoliczności wskazują na to, że stopień naruszenia przez ubezpieczonego reguł bezpieczeństwa był nieznaczny, zatem nie ma podstaw aby można było mówić o rażącym niedbalstwie.

Nie należy także zapominać, co już sygnalizowano, że art. 21 ust. 1 ustawy wypadkowej pozbawia ubezpieczonego prawa do świadczeń tylko gdy wyłączną (jedyną) przyczyną wypadku jest naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia. Jeżeli więc, obok nagannego zachowania pracownika, wystąpiły inne okoliczności, które spowodowały wypadek, to pracownik nie może być pozbawiony świadczeń z ustawy wypadkowej (por wyroki SN z dnia 3 grudnia 2013 r., II UK 169/13, Legalis nr 753709 i z dnia 9 czerwca 2016 r., II UK 158/15, Legalis nr 1515110). W orzecnictwie sądowym przyjmuje się, że wyłączność oznacza, że pracodawca w żaden sposób nie przyczynił się do wypadku. Dlatego też dokonując oceny okoliczności danego zdarzenia (wypadku), należy mieć na uwadze zaniedbania organizacyjno-techniczne pracodawcy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe doprowadziło Sąd do przekonania, że ubezpieczony rzeczywiście naruszył wskutek lekkomyślności przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia. Zachowanie to nie było to jednak wyłączną przyczyną zdarzenia. Zgodnie z treścią art. 218 k.p., przepisy art. 215 i 217 k.p. stosuje się odpowiednio do narzędzi pracy. W związku z powyższym wskazać należy, że pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane narzędzia pracy:

1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy;

2) uwzględniały zasady ergonomii.

W myśl art. 216 § 1 k.p. pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia narzędzia pracy (maszyny i inne urządzenia techniczne), które nie spełniają wymagań określonych w art. 215 k.p. W przypadku, gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy (§ 2). Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w narzędzia pracy (maszyny i inne urządzenia techniczne), które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach (art. 217).

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, iż pracodawca nie dopełnił ciężących na nim obowiązków wynikających z przepisów ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy. Po pierwsze nie można uznać w świetle przeprowadzonego postępowania, iż narzędzia, w które wyposażeni zostali pracownicy tartaku, było w pełni przystosowane do wykonania czynności od nich wymaganych, skoro z istoty rzeczy automatyczne narzędzie do wbijania gwoździ grozi niebezpieczeństwem, jeśli pracodawca dopuszcza do jego używania w sytuacji, w której drugi z pracowników trzyma ręcznie materiał, do którego gwoździe są przybijane. Nie bez znaczenia w niniejszej sprawie było również to, że pracodawca wymagał od swoich pracowników, aby poszczególne czynności wykonywane były z odpowiednią szybkością. Wytworzona na pracownikach presja spowodowała, że ubezpieczony nie miał czasu zastanawiać się nad groźącym niebezpieczeństwem, a w celu szybkiego wykonania zadania, przy pomocy dostępnego narzędzia, zabrał się do zbijania palet, zgodnie z otrzymanym poleceniem od syna właścicielki zakładu pracy. Pracodawca, nie zapewniając innego rodzaju narzędzi, pozbawił go tym samym możliwości wyboru i użycia środka, który mógłby zapewnić bezpieczeństwo przy pracy. Pracodawca ponadto nie tylko nie zabronił jednoznacznie pracownikom wykonywania pracy we wskazany sposób, ale właśnie taką pracę polecał. Powyższe okoliczności doprowadziły Sąd do przekonania, że pracodawca P. K. nie przestrzegając zasad wynikających z przepisów regulujących bezpieczeństwo i higienę pracy przyczynił się do wypadku, któremu uległ, a tym samym wyłączną przyczyną tego wypadku nie było naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia.

Zgodnie z art. 207 § 1 pkt 1-3 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: organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń, reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

W niniejszej sprawie z zebranego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż nawet gdyby hipotetycznie uznać zachowanie ubezpieczonego za rażąco niedbałe, to zdaniem Sądu i tak należałoby przyznać mu dochodzone w sprawie świadczenie. Jeżeli bowiem, obok naganego zachowania pracownika, wystąpiły inne okoliczności, które spowodowały wypadek, to pracownik nie może być pozbawiony świadczeń z ustawy wypadkowej. W tym kontekście należy podkreślić, iż pracodawca nie wypełnił wszystkich ciężących na nim obowiązków wynikających z Kodeksu pracy.

W myśl art. 12 ust. 1 ustawy, jednorazowe odszkodowanie przysługuje w wysokości 20% przeciętnego wynagrodzenia za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, przy czym wysokość tego odszkodowania zobowiązany będzie wyliczyć pozwany organ, rzecz jasna w razie uprawomocnienia się przedmiotowego wyroku.

Z uwagi na powyższe, Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji

SSR Marcin Winczewski